



## **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN PRINSIP PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SE KABUPATEN BATANG**

**Iswatun Chasanah<sup>✉</sup>, Ade Rustiana**

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### **Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*

Diterima November 2016

Disetujui November 2016

Dipublikasikan

Juni 2017

*Keywords:*

*Work Ability, Work Facilities, The Principle of Job Procedures, and Performance.*

### **Abstrak**

Kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang didukung oleh faktor internal pegawai maupun faktor lingkungan internal organisasi seperti kemampuan kerja yang baik, fasilitas yang memadai serta prosedur kerja yang memiliki prinsip yang jelas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh antara kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan maupun parsial. Sampel sebanyak 113 pegawai dari 5 Kantor Kecamatan yang diambil dengan teknik *Cluster Sampling*. Pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi dan angket. Analisis data dengan menggunakan Regresi linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Deskriptif Presentase. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 10,137 + 0,384X_1 + 0,180X_2 + 0,387X_3 + e$ . Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 27,2%. Sedangkan pengaruh secara parsial untuk kemampuan kerja sebesar 5,01%, fasilitas kerja sebesar 5,42%, dan prinsip prosedur kerja sebesar 18,6%.

### **Abstract**

*Performance is a work result both quality and quantity work achieved by a person to achieve the certain goal that is supported by internal factors of employees and internal factors environmental of organization such as a good work ability, adequate work facilities and job procedures that have clear principle. The purposes of this research was to identify the influence of the work ability, working facilities, and the principle of job procedures to performance of employees simultaneously or partially. Sample were 113 employees of 5 district offices which were taken by Cluster Sampling. Data were collected by using documentation and questionnaires method. Analysis using multiple linear regression, classical assumption, and percentage descriptive analysis. The results of multiple linear regression has been shown by equation  $Y = 10.137 + 0,384X_1 + 0,387X_3 + 0,180X_2 + e$ . The F test results is obtained significance value of 0.000, which indicates that there is a positive influence between work ability, work facilities, and the principle of job procedures on employee performance was 27.2%, while in partial, work ability contributed 5.01%, working facilities 5.42%, and the principle of job procedures 18.6%.*

© 2017 Universitas Negeri Semarang

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:

Gedung L1 Lantai 1 FE Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: [iswatunchasanah35@gmail.com](mailto:iswatunchasanah35@gmail.com)

p-ISSN 2252-6544

e-ISSN 2502-356X

## PENDAHULUAN

Pada instansi pemerintah, pengelolaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola pegawai dan karyawannya agar diperoleh pegawai yang berkinerja baik, bermutu serta mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Selanjutnya sebagai organisasi publik yang terkait dengan pelaksanaan fungsi pelayanan, Kantor Kecamatan sebagai instansi Pemerintah Kabupaten Batang dituntut dapat meningkatkan kinerja untuk mewujudkan tatanan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mampu menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, eketivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Robbins dan Judge, 2015). Untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus memahami pekerjaan tersebut, mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan benar, dan adanya lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), “Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu bekerja yaitu faktor kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut (bakat, minat, faktor kepribadian), faktor tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas), dan faktor dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja manajemen dan rekan kerja)”.

Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu:

1. Faktor Internal Pegawai, merupakan faktor-faktor dari dalam diri pegawai seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik, dan kejiwaan, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi seperti iklim kerja organisasi, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi seperti keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal dan budaya masyarakat.

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378) yaitu: 1) Kualitas yaitu seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempatan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas. 2) Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. 3) Keandalan yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik pada pekerjaan yang berulang kali dengan hasil yang konsisten atau sama, serta keandalan dalam pelayanan seperti akurat, benar, dan tepat. 4) Kehadiran, menyangkut tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif atau jam kerja hilang. 5) Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan seorang pegawai dengan kelompok dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Harapan besar terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Berdasarkan

observasi awal dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 3 Maret, 4 Maret, 4 April, 5 April, 22 April 2016 yang dilakukan secara acak di beberapa Kantor Kecamatan diduga bahwa pegawai dalam menjalankan tugasnya kurang optimal, terbukti dari hasil wawancara dengan para Kepala Bagian Kepegawaian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai kurang optimal dalam mematuhi jam kerja seperti saat intensitas pekerjaan sedikit karena pengunjung yang datang tidak banyak, beberapa pegawai justru meninggalkan kantor. Hasil pengamatan langsung peneliti diperoleh keterangan bahwa, jam kerja instansi Kecamatan yaitu pukul 07.00-15.30, jam istirahat 12.00-13.00, instansi Kecamatan tidak memiliki catatan atau buku untuk ijin tertulis meninggalkan kantor. Kemudian kemudian terlihat dari beberapa pegawai yang sering melakukan kesalahan seperti tidak sungguh-sungguh dalam mematuhi jam kerja, keluar kantor sebelum jam istirahat sehingga kantor terlihat sepi. Seharusnya pada jam kerja mereka tetap berada di kantor walaupun jumlah pekerjaan sedikit. Ada pegawai yang duduk-duduk ngobrol dengan sesama pegawai pada saat jam kerja berlangsung, memanfaatkan fasilitas internet untuk mengakses *youtube*. Kemudian berdasarkan hasil angket observasi kinerja yang dibagikan secara acak kepada 60 pegawai di Kecamatan se Kabupaten Batang, dapat dilihat bahwa untuk indikator kualitas, masih ada beberapa pegawai yaitu sebesar 65% yang menganggap ttugas yang saya kerjakan hanya tanggung jawab biasa, serta pada indikator kehadiran, sebesar 11,70% pegawai menjawab kurang setuju jika semua pegawai masuk kantor dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Robbins dan Judge, 2015). Untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus memahami pekerjaan tersebut, mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan benar, dan adanya lingkungan kerja yang mendukung. Kemampuan menurut Moenir (1987) adalah

suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Menurut Robbins dan Judge (2015), “Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan faktor terpenting yang dimiliki seseorang untuk melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Menurut Matteson, dkk (2006) faktor-faktor kemampuan yang penting untuk membedakan karyawan yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah yaitu Kemampuan mental, Intelegensi emosi, dan Tacit knowledge.

Menurut Robbins dan Judge (2015), “Kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua set faktor yang selanjutnya oleh peneliti dijadikan sebagai indikator Kemampuan kerja yaitu kemampuan Intelektual dan kemampuan fisik.”

Kemampuan pegawai dapat dilihat baik dari sisi tingkat pendidikan dan pengetahuan maupun ketrampilan kerja. Tingkat pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, rata-rata pendidikan terakhir pegawai adalah SMA, sedangkan lulusan SMP merupakan lulusan yang paling sedikit dan sisanya adalah lulusan S2, S1, dan D3. Hal ini berarti bahwa pegawai memiliki tingkat pendidikan yang baik. hampir semua pegawai kecamatan telah berstatus PNS sehingga pernah mengikuti kegiatan pra jabatan yang dapat melatih kemampuan maupun keahlian pegawai. Namun jika dilihat dari pegawai yang telah mengikuti diklat, ketrampilan pegawai masih kurang karena terbukti jumlah pegawai yang pernah mengikuti diklat paling banyak hanya 13 orang dari 19 pegawai dan 6 orang dari 30 pegawai,

sehingga perlu ditingkatkan ketrampilan kerja melalui diklat yang mendukung kemampuan pegawai.

Menurut Moekijat (2001) “Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik.”

Selain itu, beliau juga menyatakan bahwa “Fasilitas sebagai suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) dan menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.”

Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung. Hal tersebut sebanding dengan hasil penelitian Krisdiana (2014) menyimpulkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), “Fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi”. Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Moenir (1987), ada tiga macam fasilitas kerja yang dalam penelitian ini digunakan sebagai indikator fasilitas kerja yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial

Pemerintah Daerah Kabupaten Batang telah menyediakan fasilitas kerja untuk kantor kecamatan. Fasilitas yang ada sudah memadai seperti telah tersedia seperangkat alat komputer, mesin ketik manual, dan printer sebagai fasilitas alat kerja dengan kondisi yang baik dan digunakan dengan baik, ruang kerja yang memadai, tersedianya almari arsip yang masih berfungsi dengan baik, meja kursi kerja yang sesuai, tersedia AC untuk menambah kenyamanan pegawai saat bekerja, dan tersedia kendaraan bermotor, rumah dinas, dan mushola untuk sebagai fasilitas sosial pegawai.

Kemudian Wirawan (2009) menyatakan bahwa “Salah satu faktor lingkungan internal yang mempengaruhi kinerja adalah sistem manajemen yang ada dalam organisasi tersebut”.

Sistem merupakan suatu rangkaian prosedur yang telah menjadi suatu kebulatan untuk melaksanakan suatu fungsi, dan dari pengertian tersebut prosedur merupakan subsistemnya (BPA UGM dalam Syamsi, 2004). Tanpa prosedur yang jelas, organisasi seperti instansi pemerintahan tidak akan bisa berjalan dengan lancar. Pelaksanaan prosedur kerja akan efektif apabila ada komitmen diantara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok untuk mematuhi dan menerapkan prinsip-prinsip prosedur yang ada, karena prosedur kerja yang memiliki prinsip-prinsip yang jelas dapat menjadi dasar pokok berfikir dan bertindak bagi pegawai sehingga diharapkan pekerjaan yang dihasilkan dapat mencapai target yang telah ditentukan dalam suatu organisasi.

Menurut Maryati (2014) sebuah prosedur kerja yang baik prinsipnya adalah sederhana, tidak terlalu rumit, dan berbelit belit. Prosedur kerja yang baik akan mengurangi beban pengawasan karena penyelesaian pekerjaan telah mengikuti langkah-langkah yang ditetapkan. Standar Operasional Prosedur atau lebih sering disebut sebagai “Prosedur” dalam Permenpan No. 35 Tahun 2012 memiliki manfaat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individual aparatur dan organisasi secara keseluruhan, dan dalam penyusunan maupun pelaksanaannya juga memiliki prinsip seperti efisiensi, efektivitas, dan konsisten.

Prosedur menggambarkan strategi yang digunakan untuk memastikan bahwa sebuah proses dilaksanakan dengan baik, konsisten, efektif, dan efisien (Tathagati, 2015). Sedangkan menurut Moenir (2006) sekali prosedur ditetapkan siapapun yang tidak mengikutinya, tidak menghasilkan apa yang dituju disamping apa yang mungkin diperoleh menjadi tidak sah. Kemudian Syamsi (2004) juga berpendapat

bahwa tujuan dari adanya prosedur kerja adalah untuk mencapai efisiensi kerja. Jadi seorang pegawai yang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja maka dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Terkait dengan konsep prinsip prosedur kerja di atas, peneliti menyimpulkan bahwa indikator prinsip prosedur kerja meliputi efisiensi, efektivitas, fleksibilitas, konsistensi, implementatif

Keberhasilan pegawai Kecamatan sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan juga bergantung pada sistem manajemen pada organisasi pemerintah tersebut yang dalam hal ini merupakan prosedur kerjanya. Prosedur kerja di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang sudah memiliki prinsip-prinsip prosedur kerja yang mengacu pada Tupoksi dan Permenpan No. 35 tahun 2012 tentang Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan sehingga prosedur kerja yang ada di kantor kecamatan jelas, informatif, dan dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan pekerjaan.

Bertolak dari latar belakang di atas menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara teori dengan fakta yang ada di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang”. Sehingga dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang?
2. Adakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang?
3. Adakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang?
4. Adakah pengaruh prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan dan signifikan kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Ada tidaknya pengaruh secara parsial kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan se Kabupaten Batang dan seberapa besarnya pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan se Kabupaten Batang.

## METODE

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian di seluruh Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang sebanyak 360 pegawai dari 15 Kantor Kecamatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Sampling* untuk menentukan sampel bila objek yang diteliti atau sumber data sangat luas seperti suatu negara, provinsi, dan kabupaten. Sampel dalam penelitian ini tersebar dalam beberapa wilayah kecamatan dalam satu kabupaten. Tahap pertama yang dilakukan dalam pengambilan sampel ini adalah menentukan sampel daerah dari semua kelompok atau daerah anggota populasi. Dalam penelitian ini, sampel daerah ditentukan berdasarkan wilayah kecamatan, yaitu kecamatan terutara, terbarat, terselatan, tertimur, dan tengah. kecamatan terutara diwakili oleh Kecamatan Tulis, terbarat diwakili Kecamatan Batang, terselatan diwakili oleh Kecamatan Bawang, tertimur diwakili oleh

Kecamatan Gringsing, dan tengah diwakili oleh Kecamatan Pecalungan. Selanjutnya seluruh pegawai dari tiap-tiap kantor kecamatan dijadikan sampel atau sebagai responden, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 113 pegawai.

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di Kantor Kecamatan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Variabel kemampuan kerja dengan indikator kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Variabel fasilitas kerja dengan indikator fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Variabel prinsip prosedur kerja dengan indikator efisiensi, efektivitas, fleksibilitas, konsistensi, dan implementatif. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket dan dokumentasi.

Sugiyono (2013)

mengemukakan, “Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Angket atau kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data tentang kemampuan kerja, fasilitas kerja, prinsip prosedur kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Ordinal atau Likert, yaitu skala yang berisi empat pilihan jawaban. Alternatif jawaban berupa tanda *check list* ( $\checkmark$ ), pada setiap pertanyaan dalam instrumen disediakan 4 (empat) pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju.

Untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan teori menurut Ghazali (2011) yang menyatakan pada uji validitas bahwa “uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ . Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen dikatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas menurut

Ghozali (2011) menyatakan bahwa, “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,70. Jika nilai *Cronbach's*  $>$  0,70 maka kuesioner yang diuji coba terbukti reliabel”. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas menggunakan *software* SPSS 20, angket (kuesioner) dikatakan reliabel jika  $r$  hitung lebih besar dari 0,70. Dari Hasil uji coba validitas untuk variabel fasilitas kerja ada 1 (satu) item pernyataan yang tidak valid, variabel prinsip prosedur kerja ada 1 (satu) item pernyataan yang tidak valid, dan untuk variabel kinerja ada 3 (tiga) pernyataan yang tidak valid. Selanjutnya pernyataan yang tidak valid tersebut dibuang dengan mengurutkan kembali penomoran karena item tersebut sudah diwakili oleh item pernyataan lain. Hasil perhitungan menunjukkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kemampuan kerja sebesar 0,792, fasilitas kerja sebesar 0,936, variabel prinsip prosedur kerja sebesar 0,828, yang berarti bahwa hasil perhitungan tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Analisis yang digunakan dalam menggunakan analisis regresi berganda dan analisis deskriptif persentase, dengan pengujian pengaruh secara bersama-sama atau uji simultan (uji F) dan pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel terikat atau uji parsial (uji t). Untuk mengetahui besaran pengaruh dari uji simultan dan parsial menggunakan koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) dengan melihat nilai *Adjusted R square* dan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) dengan melihat nilai *correlation partial* yang dikuadratkan. Model penelitian dikuatkan dengan beberapa uji asumsi klasik, berupa: uji multikolinieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: 1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja, fasilitas

kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai, 2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, 3) ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai 4) ada pengaruh positif dan signifikan

antara prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi berganda dibantu menggunakan program komputer berupa *IBM SPSS Statistics 20*.

**Tabel 1.** Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	10,137	6,278		1,615	,109
1 Kemampuan	,384	,160	,202	2,397	,018
Fasilitas	,180	,072	,207	2,506	,014
Prosedur	,387	,078	,418	4,990	,000

Tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 10,137 + 0,384X_1 + 0,180X_2 + 0,387X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai arti sebagai berikut: Konstanta = 10,137. Jika variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip prosedur kerja konstan atau tetap, maka nilai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang sebesar 10,137. Koefisien Kemampuan kerja sebesar 0,384 artinya jika variabel kemampuan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 poin sementara variabel fasilitas kerja dan prinsip prosedur kerja tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,384. Harga koefisien regresi positif menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif, artinya setiap peningkatan kemampuan kerja sebesar 1 poin, akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,384 pada konstanta 10,137.

Koefisien Fasilitas Kerja sebesar 0,180, artinya jika variabel fasilitas kerja mengalami peningkatan sebesar 1 poin sementara variabel

kemampuan kerja dan prinsip prosedur kerja tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,180. Harga koefisien regresi positif menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif, artinya setiap peningkatan fasilitas kerja sebesar 1 poin, akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,180 pada konstanta 10,137.

Koefisien Prinsip Prosedur Kerja sebesar 0,387, artinya jika variabel prinsip prosedur kerja mengalami peningkatan sebesar 1 poin sementara variabel kemampuan kerja dan fasilitas kerja tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,387. Harga koefisien regresi positif menunjukkan bahwa pengaruh prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif, artinya setiap peningkatan prinsip prosedur kerja sebesar 1 poin, akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,384 pada konstanta 10,137.

**Tabel 2.** Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516,784	3	172,261	13,562	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1384,491	109	12,702		

Total	1901,274	112
-------	----------	-----

Uji F atau uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji ANOVA atau F test pada tabel 2. menunjukkan nilai F sebesar 13,562 dengan nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu untuk memprediksi kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Hipotesis 1 yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang” diterima dan menolak hipotesis alternatif lain.

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji keakuratan pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu: kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Pengujian parsial ini menggunakan uji t dengan kaidah  $H_0$  diterima apabila  $p\text{ value} < 0,05$ . Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik) dilihat dari tabel 1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja berdasarkan *Coefficients* menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,397$  dengan taraf signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak, yang berarti menerima pernyataan  $H_2$  yang berbunyi, “Ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang”.

Pengaruh fasilitas kerja berdasarkan *Coefficients* menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,506$  dengan taraf signifikansi  $0,014 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak, yang berarti menerima pernyataan  $H_3$  yang berbunyi, “Ada pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang”. Sejalan dengan penelitian Krisdiana (2014) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh prinsip prosedur kerja berdasarkan *Coefficients* menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,990$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak, yang berarti menerima pernyataan  $H_4$  yang berbunyi, “Ada pengaruh positif dan signifikan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang”. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sampara (2013), yang menunjukkan bahwa faktor standar operational procedure (SOP) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin Makassar.

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

Koefisien Determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R square* yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Hasil pengolahan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20* sebagai berikut:

**Tabel 3.** Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521 <sup>a</sup>	,272	,252	3,564

Besarnya pengaruh antara kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang secara simultan dapat diketahui dari *Adjusted R Square*. Berdasarkan

perhitungan di atas artinya kemampuan kerja, fasilitas kerja mempengaruhi kinerja sebesar 25,2% dan sisanya ( $100\% - 25,2\% = 74,8\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang di luar model regresi dalam penelitian ini.



**Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan masing-masing

variabel bebas terhadap variabel terikat atau besarnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) dapat dilihat dari tabel *Coefficients* pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	(Constant)					
1	Kemampuan	,261	,224	,196	,937	1,067
	Fasilitas	,153	,233	,205	,978	1,022
	Prosedur	,448	,431	,408	,954	1,048

Hasil analisis pada tabel di atas besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang diperoleh nilai parsial untuk variabel kemampuan kerja yang telah dikuadratkan sebesar 5,01%. Sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang pada tabel diperoleh nilai parsial untuk variabel fasilitas kerja yang telah dikuadratkan sebesar 5,42%. Besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan variabel prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang diperoleh nilai parsial untuk variabel prinsip prosedur kerja sebesar yang telah dikuadratkan sebesar 18,6%.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, variabel Prinsip Prosedur Kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang secara parsial yaitu sebesar 0,387 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Prinsip prosedur kerja pada instansi pemerintah dalam hal ini Kantor Kecamatan sangat berperan dalam mendukung kinerja pegawai di dalamnya untuk mewujudkan tatanan sistem pemerintah yang baik (*good governance*) dimana dalam bekerja pegawai

dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan kepada masyarakat. Hal tersebut dapat tercapai dengan adanya dukungan dari pemerintah yang sejak tahun 2010 telah menerapkan sistem pelayanan satu pintu atau disebut dengan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN), yang di dalamnya terdapat prosedur-prosedur kerja pegawai termasuk prosedur pelayanan yang jelas dan sesuai dengan prinsip prosedur kerja yang tercantum dalam Permenpan No. 35 Tahun 2012 tentang pedoman SOP Administrasi Pemerintahan. Setiap Kantor kecamatan di Kabupaten Batang telah menerapkan prinsip prosedur kerja dengan baik yang dibuktikan dengan adanya prosedur pelayanan yang tertulis dan ditempel pada ruang pelayanan sehingga memudahkan setiap pegawai dalam memberikan pelayanan dan memudahkan setiap pengunjung yang membutuhkan pelayanan. Adanya prosedur kerja yang jelas, tertulis, dan informatif sesuai dengan prinsip yang ada membantu pegawai selaku aparatur pemerintah dalam bekerja untuk memerikan pelayanan kepada masyarakat sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Tingginya pengaruh prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai dalam instansi Kecamatan sebagai salah satu aparat pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat sebenarnya tidak terlepas dari komitmen yang diemban pemerintah setiap Kecamatan di

Kabupaten Batang yaitu sebagai penyelenggara urusan pemerintahan dan semua kepentingan masyarakat setempat. Prinsip Prosedur kerja yang baik harus jelas, implementatif, dan dapat mempermudah penyelesaian tugas dalam suatu organisasi dalam hal ini instansi Kecamatan.

Hasil uji parsial atau uji t memiliki nilai t hitung paling besar yaitu 4,990 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya hipotesis “Ada pengaruh prinsip prosedur kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai”, diterima. Hal ini menandakan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan memiliki komitmen yang tinggi untuk memahami dengan jelas dan menerapkan prinsip prosedur kerja yang ada kemudian melaksanakan tugas – tugasnya sesuai dengan prosedur kerja tersebut.

Hal ini sesuai dengan pendapat Wirawan (2009:8) yang menyatakan bahwa salah satu faktor lingkungan internal yang mempengaruhi kinerja adalah sistem manajemen yang ada dalam organisasi tersebut, dalam hal ini sistem manajemen berupa rangkaian prosedur kerja yang memiliki prinsip yang jelas. Selain itu, hasil ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sampara (2013), bahwa faktor standar operational procedure (SOP) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Fakultas teknik Universitas Hasanuddin Makassar. Dengan demikian menunjukkan bahwa prosedur kerja juga diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa variabel prinsip prosedur kerja memiliki pengaruh yang paling besar. Hasil tersebut merupakan sumbangsih dari 5 indikator variabel prinsip prosedur kerja yaitu indikator efektivitas dan efisiensi dari hasil analisis deskriptif memiliki kriteria sangat jelas dan indikator lain seperti fleksibilitas, konsistensi, dan implementatif dalam kriteria jelas. Indikator efisiensi, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tersebut masuk dalam kategori sangat jelas yaitu sebesar 82%, terbukti dengan terbukti dari aspek adanya penghematan biaya, waktu dan tenaga serta tidak adanya kesulitan dalam proses

penyelesaian pekerjaan dan proses pelayanan. Indikator efektivitas, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tersebut masuk dalam kategori sangat jelas yaitu sebesar 84%, terbukti dari aspek kesalahan dalam penyelesaian tugas yang dapat dihindari dan adanya peningkatan kapasitas bagi oleh pegawai. Indikator fleksibilitas, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tersebut masuk dalam kategori jelas yaitu sebesar 74%, terbukti dari adanya kemudahan dalam penyelesaian pekerjaan walaupun terdapat suatu perubahan kebijakan dan kemudahan dalam penyelesaian tugas yang berbeda dengan bidangnya. Indikator konsistensi, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tersebut masuk dalam kategori jelas yaitu sebesar 81%, terbukti dari aspek kualitas pelayanan yang dapat dipertahankan oleh pegawai serta aspek kedisiplinan dan konsistensi dalam bekerja. Kemudian indikator implementatif, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tersebut masuk dalam kategori jelas yaitu sebesar 80%, terbukti dari aspek pekerjaan rutin yang telah mengacu pada pedoman pelayanan serta pegawai yang memahami dengan jelas peran, fungsi, alur tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang mereka miliki.

Dalam hal ini, pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik tanpa pengawasan dari atasan. Pegawai juga merasakan bahwa dengan adanya prosedur kerja yang jelas maka proses penyelesaian pekerjaan dan proses pelayanan tidak memerlukan biaya, waktu, dan tenaga yang banyak. Prinsip prosedur kerja yang digunakan sebagai pedoman pegawai dalam melaksanakan tugas rutin menjadikan pegawai lebih memahami peran dan fungsi dari jabatan yang mereka emban sehingga kualitas pekerjaan atau kinerja yang dihasilkan dapat ditingkatkan. Hal ini menandakan bahwa pegawai mendapatkan kemudahan dalam bekerja dengan adanya prinsip prosedur yang jelas, terprogram dan implementatif, sehingga mendorong timbulnya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

Akan tetapi dari kelima indikator prinsip prosedur kerja, terdapat item yang lemah dengan skor terendah yaitu pada indikator fleksibilitas atau pada pernyataan soal ke 31 dengan skor 326 yang berbunyi “Saya dapat menyelesaikan tugas teman yang berhalangan hadir walaupun pekerjaan tersebut berbeda dengan bidang tugas saya. Butir soal tersebut memiliki skor terendah karena masing-masing pegawai memiliki tugas sendiri yang sudah menjadi tanggung jawabnya sehingga tidak bisa ditinggalkan. Selain itu walaupun prosedur kerja yang ada bersifat fleksibel namun tidak semua pegawai menguasai pekerjaan yang bukan dalam bidangnya. Seperti halnya untuk pekerjaan penyimpanan arsip yang memang harus dikerjakan oleh petugas yang ahli dalam bidang kearsipan sehingga tidak semua pegawai dapat mengerjakan tugas tersebut. Oleh karena itu agar penerapan prinsip fleksibilitas dalam prosedur kerja dapat terealisasi secara maksimal, maka pegawai juga perlu memahami prosedur kerja bidang tugas lain yang bukan bidang tugasnya untuk menunjang kinerjanya, karena fleksibilitas prosedur kerja harus ada seperti dalam hal pihak pelaksana prosedur dan lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Maryati (2014:34) bahwa “Prosedur Kerja harus fleksibel, artinya bisa dilakukan perubahan jika terjadi hal-hal yang mendesak.

Nilai koefisien Kemampuan Kerja sebesar 0,384, yang berarti bahwa variabel Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y atau kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah. Keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan pegawai di dalamnya baik dalam memahami pekerjaan yang dimiliki, mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan benar, bagaimana cara menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaannya. Kemampuan kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan pengetahuan maupun ketrampilan kerjanya.

Tingkat pendidikan pegawai rata-rata sudah baik yaitu mulai dari SMA, D3, S1, dan S2. Selain itu, kemampuan pegawai juga telah didukung dengan pengalaman diklat prajabatan bagi pegawai yang telah berstatus PNS dan diklat lain sebagai sarana pengembangan kemampuan kerja pegawai, namun belum semua pegawai telah mengikuti diklat yang dapat mendukung ketrampilan mereka dalam bekerja.

Jika dilihat dari hasil uji hipotesis parsial, nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah 2,397 dengan signifikansi  $< 0,05$  yang artinya hipotesis “Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang” diterima. Artinya, pegawai dengan kemampuan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2006:83) yang menyatakan bahwa agar individu mempunyai kinerja yang baik maka harus mengetahui bagaimana cara melakukannya dengan benar, selain itu, salah satu faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu bekerja adalah faktor kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan individual dalam hal ini meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang harus dimiliki pegawai sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja baik. Mangkunegara (2009:67) juga mengatakan bahwa “Pegawai yang memiliki kemampuan baik dalam hal IQ-nya maupun pendidikan yang memadai dalam mengerjakan tugas sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan”. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arini, dkk. (2015) juga menunjukkan hal yang sama bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X. Kemampuan Intelektual yang dimiliki pegawai salah satunya berasal dari latar belakang pendidikan yang dimiliki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pegawai sudah baik, ditambah dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh para staf dan Kepala Bagian di Kantor Kecamatan menjadikan pegawai lebih memiliki ketrampilan untuk mendukung kinerjanya.

Kemampuan pegawai juga terlihat dari respon cepat dan pemahaman yang tepat pegawai jika menerima instruksi dari atasan secara lisan. Selain itu, dari segi kemampuan fisik, pegawai juga mampu menggerakkan tubuh dengan sempurna saat menjalankan tugas dan bekerja sesuai dengan jam kantor, bahkan melebihi jam kantor jika dibutuhkan oleh pimpinan karena alasan yang mendesak.

Analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki hasil yang baik yaitu dalam kategori mampu. Hasil tersebut merupakan sumbangsih dari 2 indikator variabel kemampuan kerja yaitu Kemampuan intelektual, menunjukkan bahwa indikator tersebut masuk dalam kategori mampu yaitu sebesar 79%, terbukti dengan rata-rata pendidikan terakhir pegawai minimal adalah SMA dan sudah banyak pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang kemampuan mereka. Kemampuan fisik, menunjukkan bahwa indikator tersebut masuk dalam kategori mampu yaitu sebesar 78%, terbukti dari pegawai yang mampu menggerakkan tubuh secara sempurna saat bekerja dan pegawai yang mampu bekerja melebihi jam kantor karena alasan kerja yang mendesak.

Variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,180 yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y atau kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Namun variabel fasilitas kerja ini memiliki kontribusi yang paling kecil dari variabel lain karena pada instansi pemerintah fasilitas kerja telah terstandar secara merata dan memadai bagi tiap Kantor Kecamatan dan setiap pegawai sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 7 Tahun 2006 tentang standarisasi sarana dan prasarana kerja Pemerintah Daerah sehingga dari satu Kantor Kecamatan dan yang lain memiliki fasilitas kerja yang relatif sama untuk menunjang kelancaran proses pekerjaan, kelancaran hubungan kerja inter dan ekstern antar pegawai, memudahkan komunikasi, kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan,

serta memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi. Walaupun demikian, fasilitas kerja tetap memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemenuhan fasilitas kerja yang mendukung tentunya akan menunjang kinerja yang optimal bagi pegawai di Kantor Kecamatan di Kabupaten Batang dan sebaliknya, tidak terpenuhinya fasilitas kerja yang mendukung akan menghambat pencapaian hasil kerja yang optimal.

Jika dilihat dari hasil uji hipotesis parsial, nilai t hitung untuk variabel fasilitas kerja adalah 2,506 dengan signifikansi  $< 0,05$  yang artinya hipotesis "Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang" diterima. Artinya, pegawai dengan fasilitas kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Krisdiana (2014) juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif sebesar 11,15% terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa fasilitas kerja dalam kategori kurang mendukung. Nilai tersebut merupakan sumbangsih dari 3 indikator variabel fasilitas kerja yaitu 1) fasilitas alat kerja, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tersebut masuk dalam kategori mendukung yaitu sebesar 64%, terbukti dengan tersedianya alat kerja operasional seperti mesin kantor yang berfungsi dengan baik dan tersedianya ATK secara lengkap, serta fasilitas alat kerja yang ada dapat membantu pegawai memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat sehingga mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan. 2) Fasilitas perlengkapan kerja, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tersebut masuk dalam kategori kurang mendukung yaitu sebesar 62%, terbukti dari aspek kurang tersedianya AC atau kipas angin sebagai perlengkapan kenyamanan dalam menjalankan tugas kantor sehingga saat kondisi ruangan yang panas pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Kemudian kurangnya lemari untuk menyimpan dokumen atau arsip sehingga masih banyak yang hanya diletakkan di atas

meja. 3) Fasilitas sosial, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tersebut juga masuk dalam kategori kurang mendukung yaitu sebesar 60%. Fasilitas kamar mandi bagi pegawai maupun pengunjung yang telah tersedia namun kondisinya kurang baik sehingga menyebabkan pegawai kurang nyaman saat menggunakannya, serta fasilitas tempat ibadah yang tidak semua Kantor Kecamatan memiliki, bahkan ada yang belum tersedia. Pegawai harus keluar jauh dari kantor untuk melakukan ibadah sehingga membutuhkan waktu yang lama dan sering kali pegawai menjadi telat masuk kantor setelah jam istirahat. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya tingkat kinerja pegawai dan berarti bahwa fasilitas kerja yang memadai juga diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan pendapat Moenir (1987:200) yang mengatakan bahwa “ Bagi perusahaan dengan menyediakan fasilitas tempat shalat khusus juga menguntungkan, baik dari segi waktu yaitu tidak harus keluar jauh dari daerah kerja, maupun dari segi pembinaan mental para pegawai”.

Pegawai yang didukung oleh kemampuan kerja yang baik, dari segi kemampuan intelektual, kemampuan fisik, serta pelatihan-pelatihan yang diikuti tentunya akan memudahkan mereka untuk menyelesaikan tugas yang dimiliki. Hal yang juga penting adalah fasilitas kerja yang mendukung bagi pegawai di Kantor Kecamatan yang dapat mendukung pekerjaannya. Beberapa pegawai di Kantor Kecamatan disibukkan dengan pekerjaan menggandakan dokumen atau memfotocopy berkas karena di kantor tidak tersedia mesin fotocopy. Pekerjaan tersebut tentunya akan membuang waktu dan tenaga pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal lain mengenai banyaknya jenis tugas yang ada di Kantor Kecamatan seperti berbagai macam administrasi kependudukan yang harus diproses di kantor Kecamatan akan membuat pegawai bingung dan bahkan melakukan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut sehingga proses pelayanan kepada masyarakat juga kurang efektif dan efisien. Oleh sebab itu diperlukan adanya komitmen untuk

memahami, menerapkan dan memathui prinsip prosedur kerja yang ada.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Wirawan (2009:6-8) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal pegawai yang terdiri dari faktor pengetahuan, keterampilan etos kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja serta faktor lingkungan internal organisasi seperti strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Selain itu juga sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2006:113), bahwa tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja yaitu faktor kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, serta dukungan organisasi seperti pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi atau fasilitas, serta standar kinerja manajemen dalam hal ini prinsip prosedur kerja dan rekan kerja.

Hasil pembahasan penelitian di atas, peneliti menemukan dan menyimpulkan adanya beberapa indikasi kelemahan, pertama pada variabel kemampuan kerja pada aspek latar belakang pendidikan yang dimiliki, masih banyak pegawai yang hanya lulusan SLTA dan belum mengikuti diklat untuk menunjang kemampuan kerja mereka. Kemudian pada aspek kemampuan bekerja melebihi jam kantor, pegawai kurang mampu bekerja melebihi jam kantor jika dibutuhkan oleh atasan karena alasan kerja yang mendesak. Pada indikator fasilitas perlengkapan kerja pada aspek kurang tersedianya alat penyejuk ruangan seperti AC atau kipas angin untuk mendukung kenyamanan kerja pegawai, kemudian kurang mencukupinya ketersediaan lemari arsip untuk menyimpan berkas-berkas sehingga tidak banyak diletakkan di atas meja. Pada indikator fasilitas sosial pada aspek fasilitas sosial berupa tempat ibadah yang belum semua kantor kecamatan memilikinya sehingga pegawai terkadang harus keluar kantor untuk melakukan ibadah, serta fasilitas kamar mandi yang kurang baik dalam pemeliharaan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan saat menggunakannya. Kemudian pada prinsip

prosedur kerja indikator fleksibilitas untuk aspek pegawai dapat menyelesaikan tugas teman yang berhalangan hadir walaupun pekerjaan tersebut berbeda dengan bidang tugas saya.

## SIMPULAN

1. Ada pengaruh signifikan kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Besarnya pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang adalah 27,2%.
2. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Besarnya pengaruh kemampuan kerja adalah 5,01%.
3. Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Besarnya pengaruh fasilitas kerja adalah 5,42%.
4. Ada pengaruh prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Besarnya pengaruh prinsip prosedur kerja adalah 18,6%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arini, Kiki Rindy dkk. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X Djombang Baru)*. Jurnal Adminitrasi Bisnis. Vol. 22 No. 1. Surabaya: Universitas Brawijaya.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Kemeterian Pendayagunaan Aparatur Negara. 2012. *Permenpan Nomer 35 tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional*
- Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan*. Jakarta.
- Krisdiana. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Pengelolaan Kearsipan Di Kantor Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan*. Economic Education Analysis Journal. Volume 3 No. 3. Semarang: UNNES.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryati. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Matteson, T Michael. John M Ivancevich. Robert Konopaske. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Moekijat, 2001. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Moenir. AS. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung
- Moenir, A.S. 2006. *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Sampara. 2013. *Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur, Disiplin, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin Makassar*. Tesis. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsi, Ibnu. 2004. *Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tathagati, Arini. 2015. *Stepby Step Membuat SOP (Standard Operating Procedure)*. Yogyakarta: Efata Publishing.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.