Jurnal Manajemen dan Inovasi **Vol. 6, No. 2**
https://ejurnals.com/ojs/index.php/jmi **Tahun 2025**

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GORONTALO

Chintiya Umar[1]
sindyumar4@gmail.com
Moh Rolli Paramata[2]
rolliparamata@gmail.com
Ahiar Biongan[3]
ahiarbioangan@gmail.com

[1,2,3]Universitas Gorontalo

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work facilities and work ability on employee performance, partially and simultaneously, at the Population and Civil Registration Office of Gorontalo Regency. This study uses a saturated sampling technique, namely the population at the Population and Civil Registration Office of Gorontalo Regency, totaling 50 people, using a quantitative approach. The data collection technique used is by distributing questionnaires, observation, and literature studies. The data analysis technique used is multiple linear regression. The study results indicate that work facilities and work ability positively and significantly affect employee performance at the Population and Civil Registration Office of Gorontalo Regency, both partially and simultaneously. Adequate work facilities and optimal work ability have been proven to improve overall performance.

Keywords: *Work Facilities, Work Ability, Employee Performance, and The Population and Civil Registration Service.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Gorontalo, baik secara parsial maupun simultan. Fasilitas kerja yang

memadai serta kemampuan kerja optimal terbukti mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup proses mengelola individu dalam organisasi agar lebih efisien dan produktif melalui rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan (Wuwungan et al., 2020). SDM merupakan aset penting karena memiliki kemampuan berpikir, berkreasi, dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan pegawai yang kompeten agar kinerja meningkat (Aurelia et al., 2023).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain fasilitas kerja dan kemampuan kerja. Fasilitas kerja berperan mendukung kelancaran tugas pegawai yang mencakup sarana dan prasarana yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Moneir dalam Sari, 2019). Kemampuan kerja sendiri adalah kondisi individu dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya (Blanchard dan Hersey dalam Mahmudin, 2020) dan menjadi penentu kinerja yang memuaskan (Wulandari, 2019).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria spesifik atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan (Saleh et al., 2023). Kinerja mencerminkan keberhasilan pelaksanaan program organisasi (Moeherino dalam Jufrizen, 2021) serta kontribusi individu terhadap organisasi (Malthis dalam Sari, 2019). Di instansi pemerintah seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan SDM dan fasilitas kerja yang tersedia.

Di era digital saat ini, organisasi sektor publik dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat, serta pelayanan yang efektif dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam menghadapi tuntutan reformasi birokrasi serta ekpestasi masyarakat yang semakin tinggi terhadap layanan publik yang cepat, tepat dan ramah, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terarah dan strategis. Untuk menciptakan pelayanan yang berkualitas dan responsif, dibutuhkan peningkatan mutu sumber daya manusia secara menyeluruh, baik dari segi kompetensi maupun dukungan fasilitas kerja yang memadai. Sinergi antara

kemampuan kerja dan kelengkapan saran pendukung akan mendorong terciptanya sumber daya manusia yang produktif, efisiensi dan profesional.

Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Kepependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Gorontalo, penulis mengamati bahwa fasilitas kerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo masih kurang memadai. Mulai dari keterbatasan sarana dan prasaran, seperti beberapa perangkat komputer yang sudah tua sehingga menyebabkan komputer menjadi hang dan keterbatasan tinta ribbon dalam pembuatan dokumen kependudukan. Ketidakcukupan fasilitas kerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menghambat para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Selain fasilitas kerja, terdapat permasalahan terkait kemampuan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo. Penulis melih at bahwa beberapa pegawai masih kurang cermat dan teliti, yang menyebabkan terjadimya kesalahan dalam proses pembuatan dokumen kependudukan. Kondisi ini tentu berpengaruh pada kualitas hasil kerja yang kurang optimal yang pada akhirnya berdampak pada kinerja secara keseluruhan menjadi tidak maksimal.

Dari penjelasan di atas, penulis merasa punya suatu dorongan untuk melaksanakan penelitian lanjutan guna mendorong peningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat menjadi lebih optimal. Maka dari hal itu penulis mengangkat judul "Pengaruh Fasilitas dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo".

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini yakni semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 50 orang. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sensus sampling dengan metode sampling jenuh, dengan melibatkan semua pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo. Dengan menggunakan teknis sensus sampling dapat meningkatkan keakuratan dan kredibilitas hasil penelitian karena data yang dikumpulkan berasal seluruh kelompok yang relevan (semua pegawai), sehingga hasilnya dapat lebih terpercaya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data deskriptif yang tidak berbentuk angka. Data kualitatif dapat diperoleh melalui melalui wawancara, observasi, studi kepustakaan dan lain sebagainya. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur melalui angka atau statistik. Data

kuantitatif dapat diperoleh melalui dari penelitian, pengukuran dan kuesioner.

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Proses analisis data meliputi uji validitas dan reabilitas instrument, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), serta uji signifikan (uji t dan uji f) dengan menggunakan bantuan software statistik.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji validitas adalah suatu prosedur untuk mengukur sejauh mana alat ukur atau instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid. Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas butir instrumen dengan menggunakan rumus kolerasi product moment dengan bantuan SPSS. Penganalisian pengujian instrument pada diupayakan memenuhi standar yang valid dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir dinyatakan valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir dinyatakan tidak valid. Hasil perhitungan validitas butir instrumen fasilitas kerja yang berjumlah 5 butir dapat dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} = 0,230 sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian reabilitas. Hasil perhitungan validitas butir instrumen kemampuan kerja yang berjumlah 5 butir dapat dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} = 0,230 sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian reabilitas. Hasil perhitungan validitas butir instrumen kemampuan kerja yang berjumlah 5 butir dapat dinyatakan valid, karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel = 0,230 sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian reabilitas.

One-Sample Komogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters [a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviaton	1,59901960
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,099
Kolmogorov Smirnov Z		,753
Asymp. Sig. (2-tailed)		,623
a. Test Distribusion is Normal		
b. Calculated from data		

Sumber : hasil penelitian, 2025

Hasil pengujian normalitas data diatas menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov 0,623 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Jika nilai signifikan atau probabilitas > 0,05, maka distribusinya normal sesuai kriteria.

Uji multikolineritas untuk memeriksa apakah model regresi didapatkan adanya hubungan bebas. Penemuan pada ada tidaknya multikolineritas bisa dilihat berdasarkan nilai VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai toleransi. Adapun hasil uji multikolineritas terhadap variabel yang dikaji pada penelitian ini biasa diamati dalam tabel berikut.

Model	Collinearity Statistic		Keputusan
	Tolerance	VIF	
X^1	0,994	1,006	Bebas multikol
X^2	0,994	1,006	Bebas multikol

Sumber : hasil penelitian, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolineritas diperoleh nilai VIF 1,006 < 10 dan nilai tolerance 0,994 < 10, maka bisa dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas atau hubungan yang terjadi antara variabel bebas bisa ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mngamati apakah pada model terjadi perbedaan bentuk dan residual satu pandangan ke pandangan lainnya yang tidak memiliki bentuk tertentu. Alat pengujian yang digunakan sebagai pengujian heteroskedastisitas adalah pengujian Glejser dengan meregresi variabel independen serta nilai sisa absolutnya (ABS_RES).

Variabel	Sig	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,554	Bebas Heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja	0,154	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : hasil penelitian, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan antara variabel bebas serta residual mutlak > 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga memenuhi syarat untuk analisis data.

Uji R adalah salah satu metode statisitk yang dilakukan untuk mengukur hubungan antara variabel fasilitas kerja dan kemampuan kerja. Dengan menggunakan SPSS, maka hasil yang diperoleh sebagai berikut :

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Waston
1	0,844	0,712	0,699	0,959	2,172

Sumber : hasil penelitian, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,844 yang berarti bahwa nilai korelasinya mendekati 1 yang artinya menunjukkan korelasi antara variabel fasilitas kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R2) sebanyak 0,712 memperlihatkan bahwa 71,2% dari variabel kinerja pegawai bisa diperjelas oleh fasilitas kerja dan kemampuan kerja , sementara 28,8% diperjelas oleh variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian.

Regresi linier berganda adalah sebuah metode analisis statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,058	1,904		-0,031	0,976
Fasilitas Kerja (X1)	0,312	0,078	0,330	3,988	0,000
Kemampuan Kerja (X2)	0,680	0,083	0,677	8,179	0,000

Sumber : hasil penelitian, 2025

Hasil pengujian secara parsial mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 3,988 dan probabilitas signifikan 0,000 < 0,05 dengan koefisien sebesar 0,312 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Fasilitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,312 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. maka hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 dengan demikian hipotesis fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maka dari itu hipotesis diterima.

Hasil penelitian secara parsial menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 8,179 dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dengan koefisien sebesar 0,680 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kemampuan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,680 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.Yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H0 dan menerima H1 dengan demikian

hipotesis kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu hipotesis diterima.

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk membandingkan model regresi semua variabel independen (X) yang bergantung pada variabel dependen (Y). Jika hasil uji F menunjukan nilai P yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05, maka hipotesis nol ditolak. Dengan menggunakan SPSS, hasil pengujian dapat disimpulakan sebagai berikut :

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,762	2	53,381	58,026	0,000[a]
	Residual	43,230	47	0,920		
	Total	150.000	49			

Sumber : hasil penelitian, 2025

Pengujian pengaruh simultan (F) diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 58.026 dengan nilai signifikan = 0,000 karena p < 0,05, maka dapat dikatakan variabel fasilitas kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo. Dengan demikian hipoteisi ketiga diterima.

Hasil uji hipotesis (X1) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil kabupaten Gorontalo. Dimana fasilitas kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,988 dengan signifikan 0,000 < 0,050. Hal ini dikatakan (Anam & Rahardja) dalam Putri (2019), fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang bertujuan untuk memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi demi meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khofifah Cindy Avrensa, Anita Sumelvia Dewi, 2023) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu memiliki kesamaan variabel dan perbedaannya terdapat pada jumlah responden dan objek penelitian.

Hasil uji hipotesis awal (X2) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo. Dimana kemampuan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,179 dengan signifikan 0,000 < 0,050. Hal ini dikatakan (Gibson) dalam Wuwungan (2020) kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Hasil temuan penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2020) yang menunjukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu memiliki kesamaan variabel dan perbedaannya terdapat pada jumlah responden dan objek penelitian.

Hasil pengujian hipotesis ke tiga telah dibuktikan bahwa fasilitas kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo.

Artinya, fasilitas kerja yang memadai dan kemampuan kerja yang optimal secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil temuan penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aurelia et al., 2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu memiliki kesamaan variabel dan perbedaannya terdapat pada jumlah responden dan objek penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

a. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo.
b. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo.
c. Fasilitas kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

Aurelia, *, Sabila, V., Sabila, A. V., Munir, M., & Mahaputra, A. P. (2023). Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Wates. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, *1*(3).

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, *7*(1), 35–54. https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277

Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. *Journal Of Management & Business*, *3*(2), 151–169.

Saleh, T. B. C., Paramata, M. R., Karundeng, D. R., & Yakup, Y. (2023). Pengaruh Seleksi, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, *5*(1), 60–79. https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1330

Sari, F. P. (2019). KABUPATEN PARIGI MOUTONG (Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat) Faradilla Puspita Sari (Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat) Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat Fakultas Ekonomi

Universitas Alkhairaat. *Jurnal Ekonomi*, *07*(02), 32–43.

Wulandari, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba. *Jurnal Lentera Bisnis*, *8*(1), 95. https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262

Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *8*(1), 75–84