

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT AMANDRAYA KABUPATEN NIAS SELATAN

Tulusan Laia

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(tulusanlaia@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif bersifat kausal, sumber data adalah data primer yaitu angket kepada pegawai, dengan Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data adalah teknik wawancara, teknik angket dan teknik dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} 5.274 > t_{tabel} 1,702$ sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Diharapkan kepada kantor camat agar melengkapi fasilitas kerja yang diperlukan oleh pegawai untuk memperlancar pekerjaan setiap hari. (2) Diharapkan kepada kantor camat agar meningkatkan motivasi kerja pegawainya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Fasilitas kerja; kepuasan kerja; pegawai

Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work facilities on employee job satisfaction at the Amandraya Sub-district Office, South Nias Regency. The type of research is a quantitative type that is causal, the source of data is primary data, namely questionnaires to employees, with the population and sample in this study are employees at the Amandraya Subdistrict Office, South Nias Regency as many as 31 people. **Keywords:** Facilities; employee performance. Data collection techniques are interview techniques, questionnaire techniques and documentation techniques. The data analysis method used is simple regression analysis. Based on the results of the hypothesis testing study with a calculated value of $5,274 > t_{table} 1,702$ so that researchers can conclude that there is an effect of work facilities on employee job satisfaction at the Amandraya Sub-district Office, South Nias Regency. The suggestions of this research are (1) It is expected that the sub-district office will complete the work facilities needed by employees to facilitate work every day. (2) It is expected that the sub-district office will increase employee motivation to increase employee job satisfaction.*

Keywords: Work facilities; job satisfaction; official

A. Pendahuluan

Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta pegawai pada suatu organisasi harus diperhatikan karena pegawai sebagai sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu organisasi mengingat sumber daya manusia sebagai penentu kegiatan organisasi baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Secanggih apapun teknologi, tanpa sumber daya manusia yang mampu menanganinya maka teknologi tersebut tak akan berarti apapun. Hal ini membuktikan bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung kepada pegawai yang menggerakkannya. Organisasi merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan secara bersama dengan dua orang atau lebih dari dua orang, sebuah komposisi atau bentuk aktivitas pada setiap orang yang telah di koordinasi.

Pegawai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu lembaga atau instansi karena mereka adalah kunci utama kesuksesan suatu lembaga atau instansi dimasa sekarang dan dimasa mendatang serta sebagai pemegang peran penting dalam keberhasilan suatu lembaga atau instansi, dengan pengaturan manajemen sumberdaya manusia secara baik dan benar oleh lembaga atau instansi, diharapkan pegawai dapat bekerja secara professional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dalam hal ini pegawai harus bersatu padu, berhasil guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya

sebagai unsur penentu dalam suatu organisasi.

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Ketersediaan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang lengkap akan memicu serta mendorong setiap pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Menciptakan kepuasan kerja pegawai di dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Jika pegawai tidak merasa puas akan pekerjaannya maka akan muncul sikap yang buruk dalam lingkup pekerjaannya seperti kurangnya rasa ketertarikan pada pekerjaannya, mencari pekerjaan lain, dan menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi demikian akan mampu membuat pegawai menjadi senang, nyaman dan betah di dalam organisasi. Karena itu salah satu tugas manajer personalia adalah harus dapat menyesuaikan antara keinginan para pegawai dengan tujuan dari organisasi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan

prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Amandraya bahwa ciri-ciri kepuasan kerja yaitu motivasi kerja tinggi. Penyebab terjadinya kepuasan menurun adalah kurangnya fasilitas kerja terlihat dari ruangan kerja pegawai kurang memiliki sarana seperti computer sebanyak 5 unit, ketidaklancaran pelaksanaan penyelesaian pekerjaan, terjadinya ketidak nyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi ketidaklancaran pelaksanaan penyelesaian pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Terjadinya ketidak nyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan karena bangunan kantor yang terlihat kurang meluas, sehingga diakibatkan adanya kondisi kerja terkesan kurang nyaman, seperti para pegawai cenderung menggunakan barang-barang milik pribadi seperti laptop untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif terlihat dari kegiatan pegawai terkadang terbengkalai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Rumusan masalah penelitian adalah adakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan?

Konsep Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Menurut (Sitompul, 2018) fasilitas kerja adalah salah satu sarana pendukung untuk menciptakan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut (Monde, 2022) fasilitas kerja merupakan sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Di samping itu menurut (Priyono, 2007:96) "fasilitas juga berarti tersedianya pekerja yang berkualitas, yang tergantung pada kemampuan melakukan seleksi pada waktu penerimaan pekerja." Menurut (Asnwai, 2019:25) "fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan norma perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif tetap dan dapat memberikan efek untuk masa depan yang datang." Menurut (Hendri, 2016) fasilitas kerja adalah fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya

nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Konsep Kepuasan Kerja

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan menyukai situasi, lingkungan dinamika yang berlangsung, serta pekerjaan itu sendiri yang ditekuninya. Menurut (Duha, 2014:241) kepuasan kerja merupakan “seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka.” Menurut (Hasibuan, 2002:202) kepuasan kerja merupakan “sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka nya karawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.”

Menurut (Dadang, 2020:22) kepuasan kerja merupakan “sebagai perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya.”. Selanjutnya, menurut (Wibowo, 2012:1) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.” Menurut (Hendri, 2019) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagai keadaan yang menyenangkan yang dialami setiap individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya.

Kerangka Teori

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Menurut (Hendri, 2019) fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional organisasi. Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kepuasan pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Untuk mencapai kepuasan kerja pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi, para pegawai harus dimotivasi yang insentif sehingga pegawai termotivasi dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Dadang, 2020:32) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju, memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.
- b. Kemauan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi pegawai.

- c. Gaji, lebih besar berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan meskipun kepuasan kerja yang dirasakan tidak semata-mata dipengaruhi oleh besarnya gaji yang diterima.
- d. Organisasi dan manajemen yang baik, mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang mahil.
- e. Pengawasan, supervise yang buruk akan berdampak pada tingginya tingkat absensi pegawai dalam organisasi.
- f. Faktor intriksi dan pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.
- g. Fasilitas kerja, termasuk disini kondisi tempat, dan parker.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang tingkat kepuasan akan ketidakpuasan dalam bekerja.
- i. Komunikasi, komunikasi yang lancer antara pegawai dengan pihak manajemen banyak dipaki alasan untuk menyukai jabatannya.

Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas yang menjadi tanggung jawab manajer terscbut, yang terpenting di antaranya adalah usaha dalam menge liminasi hambatan yang mengganggu kelancaran pekerjaan. Menurut (Priyono, 2007:96) aspek sebagai indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Menghindari dan mencegah atau mengeliminir hambatanhambatan. Beberapa hambatan pelaksanaan

pekerjaan yang harus dieliminasi oleh manajer sehagai fasilitas kerja antara lain berupa ketidakmampuan memelihara peralatan secara layak, menunda-nunda memberikan pembia yaan untuk melaksanakan pekerjaan, desain ruangan/tempat kerja yang buruk sehingga mengganggu pelaksanaan pekerjaan, dan penggunaan metode kerja yang tidak efisien.

- b. Peralatan dan sumber-sumber kerja yang adekuat. Dalam kenyataannya aspek ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan menurun/mundur apabila manajer huruk dalam menyediakan dan memberikan sumber finansial, material dan dalam mengatasi kekurangan SDM, untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat, baik dan benar (efektif dan efisien).
- c. Ketelitian dalam seleksi pekerja. Aspek ini sangat esensial dalam memotivasi pekerja, karena efisiensi dan efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas para pekerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu untuk memberikan motivasi dalam bekerja terhadap pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja hingga dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Menurut (Dadang, 2020:31-32) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

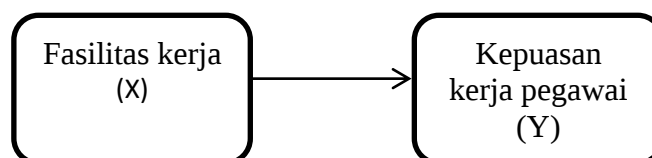
- a. Gaji dan promosi saling berhubungan satu sama lain. Pada umumnya gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- b. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki pegawai, akan memberikan kepuasan pada pegawai dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang diterima.
- c. Rekan kerja yang saling mendukung, serta kekompakan yang tinggi dalam tim, akan menjadikan pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja.
- d. Komunikasi.
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Kerangka Berpikir

Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen organisasi untuk memperhatikan secara serius komponen fasilitas kerja agar tercipta kelancaran pekerjaan dan membuat kepuasan pegawai meningkat. Untuk

memberikan gambaran yang lebih jelas, maka dibuat suatu kerangka berpikir yang menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai seperti terlihat pada gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan peneliti 2023

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Jenis data yaitu jenis kuantitatif, sumber data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, yaitu angket kepada pegawai Tempat penelitian ini adalah di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, sedangkan waktu penelitian ini dilakukan sejak tanggal 27 bulan Februari s/d 27 Maret 2023. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan observasi. Uji instrumen penelitian adalah uji validitas dan reabilitas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias

Selatan sebanyak 31 orang pegawai. Sampel teknik penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana.

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Temuan Penelitian

Kecamatan Amandraya Kabupaten Nias Selatan merupakan pemekaran dari kecamatan Amandraya Kabupaten Nias Selatan yang diresmikan pada tanggal 23 Juni 2008 oleh Bupati Nias Selatan Fahuwusa Laia, SH., MH. Untuk melaksanakan kegiatan, pelayanan dan operasional dilakukan dikantor camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Sebagai pimpinan Kantor Camat Amandraya adalah Bapak Sokhiato Mendrofa.

Deskriptif Penelitian Variabel

Deskripsi data variabel penelitian menjelaskan tentang nilai rata-rata hitung, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva (*skewness*), dan keruncingan kurva (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Program SPSS statistic version 22* dengan hasilnya sebagai berikut:

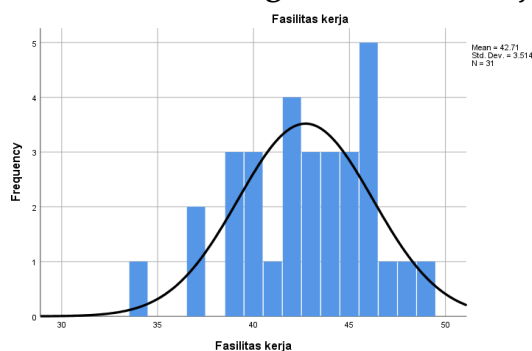
Tabel 1. Deskriptif variabel fasilitas kerja (X)

Statistics		
Fasilitas kerja		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		42.71
Std. Error of Mean		.631
Median		43.00
Mode		46
Std. Deviation		3.514
Skewness		-.456
Std. Error of Skewness		.421
Kurtosis		-.123
Std. Error of Kurtosis		.821
Minimum		34
Maximum		49
Sum		1324
Percentiles	25	40.00
	50	43.00
	75	46.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk mengetahui gambaran histogram fasilitas kerja dapat di lihat pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar. 2 Histogram fasilitas kerja (X)



Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

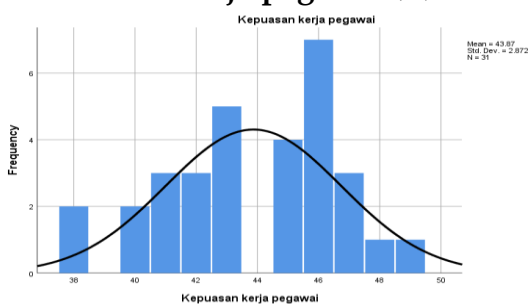
Tabel 2. Deskriptif variabel kepuasan kerja pegawai (Y)

Statistics		
		Kepuasan kerja pegawai
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		43.87
Std. Error of Mean		.516
Median		45.00
Mode		46
Std. Deviation		2.872
Skewness		-.367
Std. Error of Skewness		.421
Kurtosis		-.639
Std. Error of Kurtosis		.821
Minimum		38
Maximum		49
Sum		1360
Percentiles	25	42.00
	50	45.00
	75	46.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk mengetahui gambaran histogram kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada gambar 3.

Gambar 3. Histogram variabel kepuasan kerja pegawai (Y)



Sumber: Hasil Olahan penelitian (2022)

Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas angket instrumen penelitian kepada pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dalam dengan responden sebanyak 31 responden. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Pernyataan	Keterangan			
	R_Hitung X	R_Hitung Y	R tabel 31 N	Ket
1	0,718	0,616	0,355	Valid
2	0,871	0,761	0,355	Valid
3	0,871	0,861	0,355	Valid
4	0,677	0,754	0,355	Valid
5	0,762	0,720	0,355	Valid
6	0,602	0,618	0,355	Valid
7	0,836	0,699	0,355	Valid
8	0,845	0,805	0,355	Valid
9	0,807	0,863	0,355	Valid
10	0,789	0,856	0,355	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas penelitian di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dengan responden sebanyak 31 orang dikatakan Valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja pegawai dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Maka untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian dapat diolah melalui program SPSS versi 22 sehingga dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	No. Item
Fasilitas kerja	.869	10
Kepuasan kerja pegawai	.855	10

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha fasilitas kerja sebesar $0,869 > 0,6$ nilai Cronbach's Alpha kepuasan kerja pegawai sebesar $0,855 > 0,6$, Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja pegawai dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		31	31
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	.0000000
	Std.	1.0000000	.9831920
	Deviation	0	8
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.120
	Positive	.078	.070
	Negative	-.098	-.120
Kolmogorov-Smirnov		.098	.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.090 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

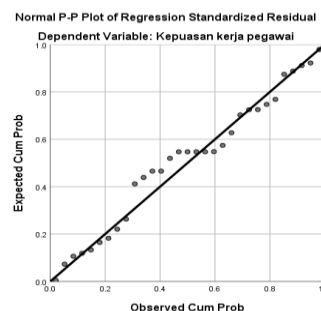
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.120 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0.090 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residu berdistribusi normal.

Gambar 5. Normal Probability Plot



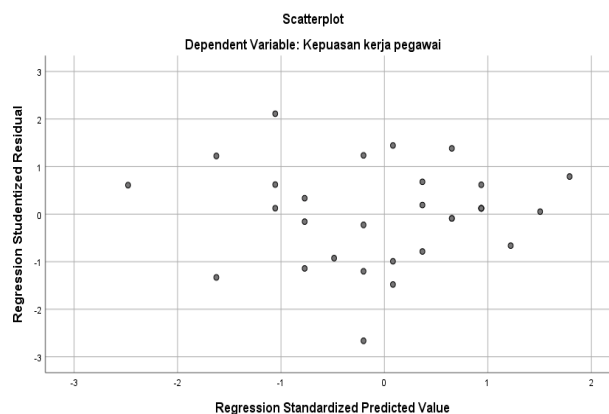
Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 3 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat di lihat pada gambar 4:

Gambar 6. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Scatter plot bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi klasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji t dapat dilihat tabel 6:

Tabel 6
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	19.444	4.647	4.184	.000
	Fasilitas kerja	.572	.108	5.274	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai
Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 5.274 > t_{tabel} 1,702$.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	.700 ^a	.490

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian R² Penelitian (2022)

Dari hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,490, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa fasilitas kerja hanya mampu menjelaskan variabel kepuasan

kerja pegawai sebesar 49,0% sedangkan sisanya 51,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah salah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis linier sederhana, berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 19,444 + 0,572X + 4.647e$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)= 19,444 menunjukkan nilai kepuasan kerja pegawai tetap ketika nilai fasilitas kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi fasilitas kerja (X) = 0,572 menunjukkan nilai fasilitas kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,572.

E. Penutup

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.
2. Dari hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,490, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa fasilitas kerja hanya mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 49,0% sedangkan

sisanya 51,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut dalam penelitian ini.

2. Saran

Peneliti menguraikan beberapa saran pada skripsi ini yaitu:

1. Diharapkan kepada kantor camat agar melengkapi fasilitas kerja yang diperlukan oleh pegawai untuk memperlancar pekerjaan setiap hari.
2. Diharapkan kepada kantor camat agar meningkatkan motivasi kerja pegawainya melalui kebutuhan di dalam organisasi seperti komputer, meja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam melancarkan kegiatan kantor

F. Daftar Pustaka

- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Asnawi Melan Angriani. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Bone Balango: CV. Athar Samudra.
- Dadang. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Penerbit: CV Qiara Media-Jawa Timur.
- Dahlius & Ibrahim, (2016) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Pendidikan Kota Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016*.
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Duha, Timotius. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Foahonoa Zisokhi Nehe, Mesrawati Ndruru, Wiwin Cintia Dewi Bu'ulolo, Irman Imawan Laia, Matius Halawa, & Darmawan Harefa. (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25.

- <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., Forilina Laia, Vira Febrian Lumbu, Evan Drani Buulolo, Alena Zebua, Ofirna Andini Sarumaha, Agus Farin, Elvita Janratna Sari Dakhi, Vinxen Sians Zihono, Nariami Wau, Flora Melfin Sriyanti Duha, Statis Panca Putri Laiya, Lena, Nimarwati Laia, Martina Ndruru, Angelin Febrianis Fau, Adaria Hulu, Yulinus Halawa, Desrinawati Nehe, Jesika Bago, Odisman Buulolo, Sofiana Faana, Herlis Juwita Ndruru, Desiputri Hayati Giawa, Alexander Frisman Giawa, & Anita Zagoto. (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Made Sutajaya, I., Suja, W., Bagus, I., & Astawa, M. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai

- Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hasibuan, Melayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara, Jl. Sawo Raya no.18: Jakarta 13220.
- Hendri (2016) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan.
- Kaminudi Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Murnihati Sarumaha, Harefa, D., Adam Smith Bago, Amaano Fau, Wira Priatin Lahagu, Toni Lastavaerus Duha, Musafir Zirahu, & Hartaniat Warisman Lase. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional . *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Taman Sidarjo: Zifatama Publizer.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72. <https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika. <https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi->

penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-
minah-dwi-ana-anggorowati-rini-
kartika-dewi-darmawan-harefa-
jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Ed.3-6-

Jakarta: Rajawali Pers