



PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)

Khoirul Anam, Edy Rahardja¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Human resources are the most important part to carry out the task and achieve the goal. From the results of employee performance data of the Industry and Trade of Central Java province occurred fluctuation. According to previous researchers factors of work facilities, non-physical work environment and job satisfaction affect employee performance. The purpose of this study to determine the effect of work facilities, non-physical work environment and job satisfaction on employee performance

Data collection method used in this research is questionnaires dissemination by using purposive sampling method, the sample used in this research is employees of Industry and Trade Service of Central Java Province as much as 78 respondents who have working period more than four (4) years. This research uses data analysis methods such as validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, F test and t test.

The results of this study indicate that work facilities, non-physical work environment and job satisfaction affect employee performance. Adjusted R Square value of 55.2%, which means that performance can be explained by the variable working facilities, non-physical work environment and job satisfaction. The remaining 44.8% can be explained by other variables.

Keywords: Working Facilities, Non Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Tahun demi tahun perkembangan zaman pada saat ini persaingan semakin ketat khususnya dalam sebuah Instansi Pemerintah yang mengatur bidang perekonomian Negara maupun Daerah. Indonesia merupakan salah satu Negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), mau tidak mau Instansi Pemerintah harus mengikuti persaingan yang terjadi pada era ini. Instansi Pemerintah tidak jauh dari hubungan Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM merupakan suatu elemen atau bagian terpenting sebagai penggerak dalam menjalankan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan membantu dalam penarikan pegawai sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu meningkatkan dan memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan. Seusai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Nomor. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yang mana setiap daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Salah satu Instansi Pemerintah adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan Perda Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah, Dinprindag Provinsi Jawa Tengah

¹ Corresponding author

memiliki tanggung jawab pada fungsi dan tugas pokok dibidang perindustrian dan perdagangan atas tugas pembantuan dan asa otonomi daerah dalam urusan pemerintah daerah. untuk menjalankan tugas tersebut harus memiliki tanggung jawab yang tinggi, dedikasi yang tinggi, kontribusi yang tinggi, kecepatan dan ketepatan yang tinggi. Selain itu dalam menjalankan tugas Dinas yang bertanggung jawab untuk daerah bahkan negara karyawan harus mentaati birokrasi dan kerja tim yang tinggi, sehingga keharmonisan disebuah kantor harus terjaga. Selain itu untuk menjalankan tugas perlu di dorong pula oleh fasilitas yang memadai.

Menurut Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Menurut Robbins (1996) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja. Keeling dan Kallaus (1996) ; Guible *et al* (1996) mengatakan hal yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memilih dan menggunakan furniture dan peralatan yang tepat. Selain itu, penelitian terdahulu meneliti tentang fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh Sari (2016) menghasilkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Sanggata Selatan Kabupaten Kutai Timur. Disisi lain ada penelitian yang berlawanan, penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) menemukan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Parveen *et al* (2012) menghasilkan bahwa analisis penelitian menunjukan secara empiris infrastruktur kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, salah satu lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maqhfiranti *et al* (2014) menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik positif mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti lain menemukan hasil yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Norianggono *et al* (2014) menghasilkan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respons emosional dan efektivitas yang berdampak pada aspek pekerjaan atau hasil kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosita dan Yunanti (2016) menyimpulkan hasil, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu Awan *et al* (2014) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain mengungkapkan hal yang berbeda menurut Abidin (2010) menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Keterkaitan Antar Variabel Fasilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan

Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas (Lupiyaodi, 2006).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Awaluddin, *et al* (2013) menghasilkan penelitian ini adalah semua variable memiliki pengaruh sebesar 71,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 28,4% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini. Seluruh variable berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Haynes (2008) menghasilkan furniture kantor berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas tersebut dapat didapatkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan

Menurut Duane *et al* dalam Mangkunegara dan Prabu (2011) lingkungan kerja non fisik adalah peraturan kerja yang dapat mempengaruhi semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. .

Sebuah organisasi hubungan interpersonal merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menjaga sebuah kondisi lingkungan kerja atau hubungan yang harmonis. Dalam menjalankan tugas dengan hubungan *interpersonal* yang baik antara atasan-bawahan serta rekan kerja maka dapat meningkatkan kemudahan dalam menjalankan pekerjaan, ketepatan kerja yang tinggi, menciptakan komunikasi dan suasana yang baik serta kekompakan kerja sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Cintia dan Gilang (2016) menyatakan Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Setyadi, *et al* (2015) juga mengungkapkan hasil penelitiannya yang menghasilkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan Antara Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

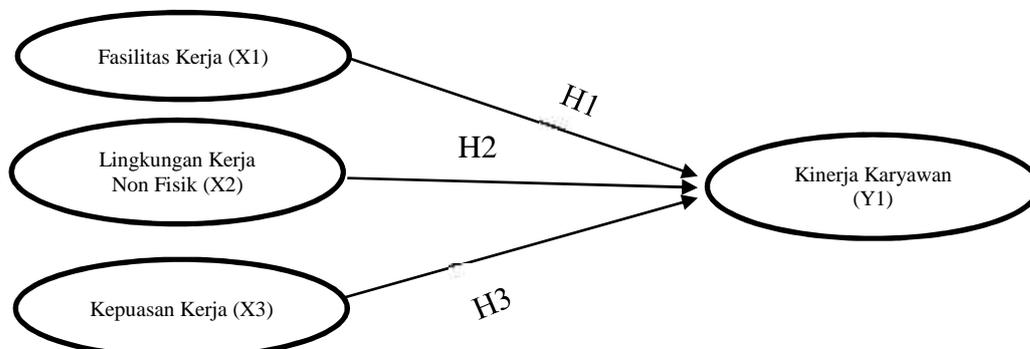
Kepuasan Kerja merupakan sebuah perasaan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka tinggi pula hasil kinerja karyawan tersebut. Dari berbagai penelitian karyawan yang memiliki rasa puas akan lebih aktif sehingga menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang merasa kurang puas. Tanpa adanya kepuasan kerja karyawan tidak akan bekerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai target tidak akan berjalan secara maksimal. Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respons emosional dan efektivitas yang berdampak pada aspek pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudha *et al* (2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Okeke (2010) menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ada pula peneliti berasal dari Srilanka yang dilakukan oleh M.D. Pushpakumari (2008) menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Awaludin (2013), Cintia dan Gilang (2016) dan Okeke (2010)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan kinerja karyawan dan variabel independen yang digunakan adalah fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja.

Tabel 1

Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja Karyawan	suatu pencapaian tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan menghasilkan kinerja sesuai dengan standar kerja dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketetapan Waktu 4. Efektivitas Kerja 5. Kemandirian Kerja 6. Komitmen Kerja (Robbins, 2006)	Skala Likert
2	Fasilitas Kerja	suatu yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan baik sarana maupun prasarana bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja karyawan.	1.Ketersediaan dan Kondisi Komputer 2.Ketersediaan dan kondisi Meja kantor 3.Ketersediaan Parkir 4.Kondisi Bangunan kantor 5.Ketersediaan Transportasi (Faisal, 2005)	Skala Likert
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	kondisi lingkungan kerja yang memfokuskan pada hubungan kerja karyawan baik antar sesama kerja atau rekan kerja maupun atasan dan bawahan.	1. Tingkat pengetahuan terhadap struktur kerja 2.Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan 3.Tingkat perhatian yang diberikan pemimpin 4. Tingkat dukungan yang diberikan pemimpin 5.Tingkat kerjasama antar kelompok 6.Kelancaran komunikasi baik sesama rekan kerja maupun atasan (Analisa, 2011)	Skala Likert
4	Kepuasan Kerja	suatu perasaan rasa puas terhadap pekerjaan yang telah dijalankan seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut merasakan senang dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.	1.Puas atas gaji yang diberikan 2.Puas terhadap pekerjaan yang dimiliki 3.Puas atas hubungan dengan rekan kerja 4.Puas atas hubungan dengan atasan 5.Puas atas promisi jabatan yang diberikan 6.Pusa atas kondisi Lingkungan Kerja 7.Puas atas kondisi Lingkungan Fisik 8.Puas atas kondisi Lingkungan Psikologis (Marihot, 2002)	Skala Likert

Sumber: Robbins (2006), Faisal (2005), Analisa (2011), Marihot (2002) untuk diolah, 2017

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas yang dituntutkan oleh peneliti sehingga didapatkan kesimpulan (Sujarweni, 2014). Sedangkan Menurut Sujarweni (2014) sampel adalah bagian sejumlah karakteristik dari populasi yang digunakan untuk melakukan penelitian. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Kriteria yang ditetapkan pada penelitian ini adalah pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari empat tahun. Jumlah responden yang ditetapkan berdasarkan rumus slovin adalah 78 responden.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut informasi mengenai gambaran umum responden:

Tabel 2
Crosstabulation Masa Kerja dan Usia Responden

Usia	Masa Kerja				Total	Presentase (%)
	4-10 th	11 - 15 th	16 - 20 th	20 th		
21-30 th	11	0	0	0	11	14,1
31- 40 th	0	16	9	0	25	32,1
41-50 th	1	5	8	8	22	28,2
51	0	0	0	20	20	25,6
Jumlah					78	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3
Crosstabulation Jenis Kelamin dan Masa Kerja Responden

Jenis Kelamin	Masa Kerja				Total	Presentase (%)
	4-10 th	11-15 th	16-20 th	20 th		
Laki-laki	9	12	13	6	40	51,3
Perempuan	3	9	4	22	38	48,7
Jumlah					78	100

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2017

Tabel 4
Crosstabulation Jenis Kelamin dan Usia Responden

Jenis Kelamin	Usia				Total	Presentase (%)
	21-30 th	31-40 th	41-50 th	51 th		
Laki-laki	8	14	14	4	40	51,3
Perempuan	3	11	8	16	38	48,7
Jumlah					78	100

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2017

Dari ketiga tabel diatas disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki yang memiliki umur berkisar 31-50 tahun dengan masa kerja 16-20 tahun. Sedangkan minoritas responden adalah wanita berkisar umur 51 tahun ke atas dengan masa kerja lebih dari 20 tahun.

Uji Reliabilitas dan Validitas

Ghozali (2011) reliabilitas merupakan alat sebagai pengukur suatu kuesioner yang adalah indikator dari variabel atau konsturk. Kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika responden memiliki jawaban pertanyaan yang stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha () > 0,6.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Standar Realibilitas	Cronbach's Alpha	Hasil
1.	Kinerja Karyawan		0,701	
2.	Kepuasan Kerja	0,60	0,882	Reliabel
3.	Komitmen Organisasional		0,811	
4.	Budaya Organisasi		0,803	

Sumber: Data yang sudah diolah, 2017

Uji validitas memiliki tujuan untuk mengukur apakah indikator-indikator yang digunakan di dalam penelitian mampu dinyatakan valid atau tidak disetiap indaktor variable yang telah diteliti (Ghozali,2011). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Korelasi Pearson atau Korelasi Product Moment yaitu kuesioner dapat dinyatakan Valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan bernilai positif dengan nilai probabilitas yang signifikan jika $p < 0,01$ atau $p < 0,05$ (Ghozali 2011).

Tabel 6
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Nilai Korelasi Pearson	Signifikansi	r Tabel	Hasil
1.	Kinerja Karyawan	Y1	0,431	0,000	0,223	Valid
		Y2	0,395	0,000		
		Y3	0,582	0,000		
		Y4	0,640	0,000		
		Y5	0,709	0,000		
		Y6	0,431	0,000		
2.	Fasilitas Kerja	X1.1	0,871	0,000	0,223	Valid
		X1.2	0,538	0,000		
		X1.3	0,881	0,000		
		X1.4	0,885	0,000		
		X1.5	0,904	0,000		
3.	Lingkungan Kerja Non Fisik	X2.1	0,900	0,000	0,223	Valid
		X2.2	0,460	0,000		
		X2.3	0,855	0,000		
		X2.4	0,702	0,000		
		X2.5	0,482	0,000		
		X2.6	0,836	0,000		
4.	Kepuasan Kerja	X3.1	0,732	0,000	0,223	Valid
		X3.2	0,740	0,000		
		X3.3	0,710	0,000		
		X3.4	0,761	0,000		
		X3.5	0,680	0,000		
		X3.6	0,784	0,000		
		X3.7	0,309	0,006		
		X3.8	0,269	0,017		

Sumber: data yang diolah, 2017

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi memiliki tujuan sebagai pengukur hubungan serta arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regresional analysis*) untuk mengidentifikasi pengaruh antara fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.748	2.195		2.163	.034
TX1	.479	.072	.594	6.664	.000
TX2	.170	.073	.209	2.346	.022
TX3	.097	.047	.163	2.064	.043

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.594 X1 + 0,209 X2 + 0,163 X3$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut: Variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,594 dengan signifikan sebesar 0,000. Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik fasilitas kerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Jawa Tengah maka semakin meningkat kinerja pegawainya. Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,209 dengan signifikan sebesar 0,022. Dengan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,163 dengan signifikan sebesar 0,043. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dari uji koefisien determinasi sebagai pengukur besarnya kemampuan variable independen dalam penjelasan variable dependen. Jika semakin kecil nilai koefisien determinasi akan menunjukkan kemampuan variabel independen semakin rendah dalam menjelaskan variabel dependennya. Sedangkan jika nilai koefisien determinasi semakin besar maka akan semakin tinggi kemampuan variable independen dalam menjelaskan variable dependennya (Ghozali, 2011). Berikut hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,735	0,549	0,522	1,34185

Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat dari kolom pada *adjust R Square* sebesar 0,522 atau sebesar 52,2% memiliki kemampuan variable independen dalam menjelaskan variable dependennya. Dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah sebesar 52,2% serta sisanya sebesar 47,8,% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji F (Fit Model)

Tujuan dari uji signifikansi secara fit model atau dikenal dengan uji F adalah memperlihatkan bagaimana variabel variabel independen yaitu fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja memiliki secara fit terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Variabel-variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen jika nilai F hitung $>$ F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan melihat tabel ANNOVA (Ghozali, 2011). Tabel hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	156,605	3	52,202	28,992	0,000
Residual	133,241	74	1,801		
Total	289,846	77			

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 28,992 dengan signifikansi 0,000. Nilai F tabel dalam penelitian ini sebesar 2,73 yang didapat dari f tabel ($fd_1=k-1$) dan ($fd_2=N-k$), $fd_1=4-1=3$ dan $fd_2=78-4=75$ dengan signifikansi 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel (F hitung 28,992 $>$ 2,73 F tabel) dan signifikansi 0,000 $<$ 0,05 yang berarti variabel-variabel independen dalam penelitian ini yaitu fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan dan fit terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji t

Tujuan dari uji t yaitu sebagai petunjuk sejauh mana setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individual. Variabel-variabel independen dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki pengaruh secara individual terhadap variabel dependen jika memiliki nilai t hitung $>$ t tabel dan dengan angka probabilitas signifikansi $>$ 0,05 menyatakan H_0 diterima sedangkan angka probabilitas signifikansi $<$ 0,05 menyatakan H_0 ditolak (Ghozali, 2011). Hasil uji regresi parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Fasilitas Kerja	6,664		0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	2,346	1,9925	0,022
Kepuasan Kerja	2,064		0,043

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa :

Nilai t hitung pada variable fasilitas kerja (X1) sebesar 6,664 dengan signifikansi 0,000 dan ditentukan t tabel sebesar 1,9925 (t tabel = N-k) dengan nilai signifikansi $<$ 0,05. Karena hasil data yang diolah t hitung 6,664 $>$ 1,9925 t tabel dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05 maka H_0

ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung pada variable lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki nilai sebesar 2,346 dan nilai signifikansi sebesar 0,022. Karena nilai t hitung $2,346 > t$ tabel 1,9925 dengan tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,064 dengan nilai signifikansi sebesar 0,043. Dari hasil tersebut diketahui bahwa t hitung $2,064 > 1,9925$ t tabel dan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$. Kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variable kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **diterima**. Hal ini menunjukkan semakin baik fasilitas kerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah akan meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya peningkatan fasilitas pada kantor, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **diterima**. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik akan semakin baik pula kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Adanya lingkungan kerja non fisik atau hubungan antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan yang harmonis akan meningkatkan kinerja bagi karyawan dan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **diterima**. Semakin tinggi kepuasan pegawai maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berdasarkan uji regresi nilai Standardized Coefficient menunjukkan hasil variable fasilitas kerja memiliki nilai terbesar. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja paling besar mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja sebesar 52,2%.

Saran

Pada variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam penelitian ini. Dari hal tersebut, maka perlu mempertahankan fasilitas kerja yang telah tersedia. Dengan adanya fasilitas yang memadai sesuai dengan kebutuhan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari angka indeks indikator terendah yaitu ketersediaan komputer yang kurang memadai sehingga perusahaan perlu menambahkan alat kerja komputer sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasil indeks tertinggi pada indikator ketersediaan meja sudah sesuai dengan jumlah karyawan sehingga perlu dipertahankan.

Pada variable lingkungan kerja non fisik yang memiliki pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam penelitian ini. Dari hal tersebut, maka perlu ditingkatkan lagi untuk memperbaiki hubungan kerja yang harmonis antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan. Dengan adanya hubungan harmonis maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada hasil indeks indikator terendah adalah dukungan dari atasan atau pemimpin sehingga pemimpin perlu memperhatikan karyawannya dan memberikan dukungan baik diluar lingkungan kerja maupun didalam lingkungan kerja. Sedangkan indikator tertinggi yaitu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, oleh karena itu karyawan harus mempertahankan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugasnya.

Pada variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang terendah terhadap kinerja karyawan diantara variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Hal tersebut terjadi karena adanya hubungan antar rekan kerja dan atasan bawahn yang memberikan dampak pada kepuasan kerja. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu meningkatkan pula kepuasan kerja dengan cara memperbaiki hubungan karyawan. Dari hasil angka indeks rata-rata indikator terendah yaitu kepuasan terhadap kondisi lingkungan psikologis, maka dari itu Dinas perlu memperhatikan kejiwaan karyawan dari sikapnya. Sedangkan indikator tertinggi yaitu kepuasan terhadap pekerjaan yang didapatkan dan kepuasan terhadap hubungan sesama rekan kerja sehingga karyawan perlu mempertahankan hubungan yang harmonis dan menerima pekerjaan yang telah diberikan oleh Dinas.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang tertutup dengan skor 1-5 sehingga peneliti tidak mampu menambah wawasan dari jawaban responden. Untuk itu, peneliti selanjutnya lebih baik jika kuesioner yang digunakan menggunakan kuesioner yang didukung dengan pertanyaan terbuka sehingga peneliti dengan mudah memahami alasan responden menjawab pertanyaan dan membantu pembahasan pada penelitian untuk memberikan alasan yang kuat.

Pada penelitian ini nilai *Adjusted R Square* memiliki sisa sebesar 47,8% sehingga kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar varibel penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja, system kompensasi, pelatihan, stress kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Referensi

- Abidin, N. 2010. "Pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah departemen agama provinsi jawa tengah". Semarang: Universitas Dian Nuswantoro
- Analisa Permatasari, (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Octa Putrajaya Tekstil Mills. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga. Surabaya.
- Awan, Abdul Ghafoor dan Asghar, I. 2014. "Impact Of Employee Job Satisfaction On Their Performance... A Case Study Of Banking Sector In Muzaffargarh District, Pakistan". *Global Journal of Human Resource Management*, 2(4), pp.71–94.
- Cintia, E. & Gilang, A., 2016. "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan pada kppn bandung". *Jurnal Sosioteknologi*, Vol. 15, No 1, 15(1).
- Dinprindag Provinsi Jawa Tengah. 2017. Logo, Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. <http://www.dinprindag.jatengprov.go.id> , diakses pada 25 Agustus 2017.
- Fasial. 2005. " Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja". Yogyakarta: FE-UGM.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hayati, W.F., 2014. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi Fm) Padang". *Jurnal Online*.
- Haynes, B.P., 2008. "The impact of office comfort on productivity The impact of office comfort on productivity". *Journal of Facilities Management*.
- K, Awaludin., Alam, S. & Yusuf, R.M., 2013. "Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Busat Statistik Kabupaten Maros". *Jurnal MagisterManajemen*. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Keeling, B. L. and Kallaus, N. F. (1996) *Administrative office management, 11th ed.* Ohio: International Thompson Publishing.



- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1 edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Lupiyoadi, Handani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maqfiranti, V., Sjahrudin, H. & Anto, A., 2016. "Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal STIE Makasar*.
- Norianggono, Y.C.P., Hamid, D. & Ruhana, I. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), pp.1–10.
- Okeke, C.P. 2010. "The Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance In Government Owned Enterprises By". Nigeria: Universitas Nigeria.
- Parveen, S. et al. 2012. "Impact Of Office Facilities And Workplace Milieu On Employees' Performance: A Case Study Of Sargodha University". *Asian Journal of Empirical Research*, 2(4), pp.96–117.
- Pushpakumari, M.D. 2008. "The Impact of Job Satisfaction on Job Performance : An Empirical Analysis". *Journal City Forum*, pp.89–105.
- Robbins, Stephan P .2006. *Teori Organisasi. Struktur, Desain dan Aplikasi, Edisi Ketiga.Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- _____. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi, EdisiBahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Rosita, T. & Yuniarti, T. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, pp.1–20.
- Sari, U.P. 2016. "Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur". *eJournal Pemerintahan Integratif*, 4(4), pp.505–519.
- Sedarmayati. 2001. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta:UPP STIM YKPN.
- Setyadi, B. et al. 2015. "Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Bank BRI , Tbk . Cabang Bogor)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1), pp.1–8.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. PT. Alfabeta
- Sujarweni. 2014. *Metodeologi Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Yudha, P., Putri, A. & Latrini, M.Y. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik , Dengan in-Role Performance Sebagai Variabel Mediasi". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 3(5), pp.627–638.