

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR UNIT PELAKSANA TEKNISI DAERAH PASAR
RESIK 1 KOTA TASIKMALAYA**

Zahra Djulhijja ¹, Mila Karmila ², Evilia Sri Yuniar ³

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
djulhijjazahra@gmail.com , milaakparsil@gmail.com, evilia@unper.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of Work Facilities and Work Environment on Employee Performance at the UPTD Pasar Resik 1 Office in Tasikmalaya. The research utilizes a quantitative method with The sample consists of all employees at UPTD Pasar Resik 1, totaling 55 individuals. Primary data were collected through questionnaires, while secondary data were obtained through institutional documentation. The analytical tool used is multiple linear regression processed with SPSS version 26.0. The results of the study show that Work Facilities at UPTD Pasar Resik 1 are classified as adequate, the Work Environment is rated very good, and Employee Performance falls into the high category. Simultaneously, Work Facilities and Work Environment have a significant impact on Employee Performance. Partially, Work Facilities significantly influence performance, as does the Work Environment, which has a positive and significant partial effect on employee performance at the UPTD Pasar Resik 1 Office in Tasikmalaya.

Keywords: Work Facilities, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTD Pasar Resik 1 Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor UPTD Pasar Resik 1 Tasikmalaya yang berjumlah 55 orang. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi instansi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja di UPTD Pasar Resik 1 memiliki klasifikasi baik, Lingkungan Kerja memiliki klasifikasi sangat baik, dan Kinerja Pegawai termasuk kategori tinggi. Secara simultan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial, Fasilitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, demikian juga Lingkungan Kerja yang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTD Pasar Resik 1 Tasikmalaya

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan inovasi yang semakin pesat menuntut pegawai untuk bekerja lebih cepat dan produktif di berbagai bidang. Dalam konteks lembaga pemerintahan, fasilitas kantor menjadi aspek penting untuk mendukung kelancaran tugas dan pencapaian hasil kerja yang optimal. Kondisi saat ini, termasuk transisi menuju digitalisasi dan penyesuaian pascapandemi, menambah kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh instansi, termasuk UPTD Pasar Resik 1 Kota Tasikmalaya. Oleh karena itu, penting untuk menilai sejauh mana fasilitas dan lingkungan kerja dapat disesuaikan untuk menunjang kebutuhan pegawai.

UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Pasar Resik 1 Kota Tasikmalaya merupakan lembaga di bawah Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan serta pengembangan pasar. Pegawai UPTD memiliki tugas yang beragam, seperti mengawasi operasional pasar, menjaga kebersihan dan keamanan, mengoordinasikan pedagang, serta menyediakan fasilitas bagi pedagang dan pengunjung. Namun, berdasarkan data absensi tahun 2024, tingkat kehadiran pegawai masih berfluktuasi, dengan nilai terendah pada bulan April sebesar 65%, sedangkan tertinggi pada bulan Maret dan Juni mencapai 100%. Fluktuasi ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam kinerja yang dapat berdampak pada efektivitas pekerjaan.

UPTD Pasar Resik 1 berlokasi di Jl. Residen Ardiwinangun, Kelurahan Linggajaya, Kecamatan Mangkubumi, Kota Tasikmalaya. Instansi ini memiliki 55 pegawai, terdiri dari 4 ASN dan 51 tenaga non-ASN yang meliputi petugas kebersihan, staf pengelola retribusi, serta petugas keamanan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala UPTD, diperoleh data bahwa capaian retribusi tahun 2024 menunjukkan hasil yang fluktuatif. Meskipun target keseluruhan tercapai—bahkan melebihi pada Triwulan IV sebesar 1,79%—namun pada triwulan sebelumnya masih ditemukan selisih negatif antara target dan realisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal dan masih perlu peningkatan konsistensi.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa keterbatasan fasilitas kerja dan tantangan lingkungan kerja menjadi kendala utama dalam pencapaian target tersebut. Menurut Wahyudi (2022:887), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi cara mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan mendukung dapat meningkatkan semangat serta efektivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Hustia (2021:81) yang menyatakan bahwa kenyamanan lingkungan kerja dapat menumbuhkan motivasi, sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih optimal.

Selain lingkungan kerja, fasilitas kerja juga memiliki peranan penting. Menurut Sapphira (2022:10), fasilitas merupakan berbagai alat, perlengkapan, dan layanan yang membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas yang memadai memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien dan produktif, sedangkan fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat penyelesaian pekerjaan serta mengurangi efektivitas kerja.

Dengan demikian, baik lingkungan kerja maupun fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang memadai akan mendukung pegawai dalam mencapai target serta meningkatkan efektivitas organisasi. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah.

Fasilitas Kerja (X1)

Fasilitas Kerja (X1) dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sabri & Susanti (2021:15) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana, wahana, atau alat yang berfungsi untuk mempermudah aktivitas perusahaan serta menunjang kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja menjadi komponen penting yang wajib disediakan oleh perusahaan, baik yang bersifat langsung digunakan dalam kegiatan operasional maupun fasilitas penunjang lainnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur fasilitas kerja meliputi kualitas fasilitas fisik, ketersediaan alat dan peralatan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), fasilitas rekreasi dan istirahat, serta fasilitas pelatihan dan pengembangan.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X2) mengacu pada pendapat Priadi et al. (2022:538) yang mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, hubungan kerja, dan penerangan.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan Wijanarko et al. (2022:387) diartikan sebagai hasil atau pencapaian kerja seseorang, baik secara individu maupun kelompok, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu secara sah dan terukur. Indikator kinerja pegawai mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor UPTD Pasar Resik 1 Kota Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Residen Ardiwinangun, Kel. Linggajaya, Kec. Mangkubumi, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46181.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor UPTD Pasar Resik 1 Kota Tasikmalaya yang berjumlah 55 orang, terdiri dari kepala kantor, staf pengelola retribusi, petugas keamanan, dan petugas kebersihan.

Sampel

Sugiyono (2019:127), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden.

4. Hasil dan Pembahasan**1. Uji Validitas**

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur.

No	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0,586	0,2656	Valid
X1.2	0,704	0,2656	Valid
X1.3	0,718	0,2656	Valid
X1.4	0,773	0,2656	Valid
X1.5	0,789	0,2656	Valid
X1.6	0,788	0,2656	Valid
X1.7	0,740	0,2656	Valid
X1.8	0,687	0,2656	Valid
X1.9	0,704	0,2656	Valid
X1.10	0,700	0,2656	Valid
X1.11	0,876	0,2656	Valid
X1.12	0,596	0,2656	Valid
X1.13	0,462	0,2656	Valid
X1.14	0,387	0,2656	Valid
X1.15	0,700	0,2656	Valid

Dari uji validitas mengenai Fasilitas Kerja (X_1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,2656 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi Fasilitas Kerja terpenuhi (Valid).

No	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X2.1	0,438	0,2656	Valid
X2.2	0,502	0,2656	Valid
X2.3	0,557	0,2656	Valid
X2.4	0,687	0,2656	Valid
X2.5	0,547	0,2656	Valid
X2.6	0,451	0,2656	Valid
X2.7	0,612	0,2656	Valid
X2.8	0,499	0,2656	Valid
X2.9	0,454	0,2656	Valid
X2.10	0,551	0,2656	Valid
X2.11	0,536	0,2656	Valid
X2.12	0,650	0,2656	Valid
X2.13	0,667	0,2656	Valid
X2.14	0,346	0,2656	Valid
X2.15	0,609	0,2656	Valid

Dari uji validitas mengenai Lingkungan Kerja (X_2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,2656 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi Lingkungan Kerja terpenuhi (Valid).

No	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Y1	0,608	0,2656	Valid
Y2	0,671	0,2656	Valid
Y3	0,618	0,2656	Valid
Y4	0,631	0,2656	Valid
Y5	0,663	0,2656	Valid
Y6	0,728	0,2656	Valid
Y7	0,840	0,2656	Valid
Y8	0,847	0,2656	Valid
Y9	0,821	0,2656	Valid
Y10	0,772	0,2656	Valid
Y11	0,658	0,2656	Valid
Y12	0,751	0,2656	Valid
Y13	0,728	0,2656	Valid
Y14	0,829	0,2656	Valid
Y15	0,738	0,2656	Valid

Dari hasil uji validasi mengenai Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,2656 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi Kinerja Pegawai terpenuhi (Valid).

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.915	15

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.826	15

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.935	15

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut tersebut diulang. Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil *cronbach alpha* > 0,6 (Lampiran 4). Sehingga uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Tabel 4.55 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3284.07439590
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.070
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{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.

Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS versi 26 memperlihatkan data yang diperoleh nilai asmply sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknyamultikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut.

Tabel 4.56 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a												
Unstandardized			Standardized		95,0% Confidence						Collinearity	
Coefficients			Coefficients		Interval for B			Correlations			Statistics	
					Lower			Zero-				
					Upper			order				
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Bound	Bound	order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.884	3.477		14.047	.000	4.186	5.582					
Fasilitas Kerja	.271	.057	.487	4.791	.000	.385	.158	.504	.553	.487	.999	1.001
Lingkungan Kerja	.236	.053	.457	4.491	.000	.131	.342	.474	.529	.457	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data primer, 2025

Hasil pengujian SPSS versi 26 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukan bahwa Fasilitas Kerja ($0,999 > 0,10$) dan Lingkungan Kerja ($0,999 > 0,10$) selain itu pada kolom VIF Fasilitas Kerja ($1,001 < 10$) dan Lingkungan Kerja ($1,001 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan Uji glejser nilai signifikansi variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memperlihatkan tabel berikut ini :

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4279.353	5291.009		.809
	Fasilitas Kerja	.048	.077	.087	.621
	Lingkungan Kerja	.001	.095	.001	.995

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Olah data primer, 2025

Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji adanya hubungan atau korelasi antara nilai-nilai residual (*error*) dari model regresi pada waktu yang berbeda.

Tabel 4.57

Uji Autokorelasi

Change Statistics					
R Square					
Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
.064	2,355	2	52	.000	1,745

Sumber: Olah data primer, 2025

Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar $1,745 < 2$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan *output* SPSS 26, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel 4.58

Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4.884	3.477
Fasilitas Kerja	,271	,057
Lingkungan Kerja	,236	,053

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data primer, 2025

$$Y = 4.884 + 0.271 X_1 + 0.236 X_2 + e$$

Interprestasi:

1. Konstanta sebesar 4.884 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan pada variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 4.884 satuan.
2. Koefisien regresi Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 0.271 artinya setiap kenaikan 1 satuan Fasilitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.271 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Fasilitas Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0.271 satuan.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.236 artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 0.236 satuan, dengan asumsi Fasilitas Kerja tetap. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0.236 satuan.

2. Koefisien Korelasi

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa :

Tabel 4.59

Koefisien Korelasi

Model	R	R Square
1	,680 ^a	,462

Sumber: Olah data primer, 2025

Nilai korelasi simultan antara variabel Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,680 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif, artinya semakin baik Fasilitas dan Lingkungan kerja yang diberikan, maka Kinerja Pegawai juga cenderung meningkat. Sebaliknya, penurunan secara bersamaan pada kedua variabel tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,462 mengindikasikan bahwa 46,2% perubahan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang diteliti.

3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan output SPSS, nilai R Square sebesar 0,462 atau 46,2% (Lampiran 10). Artinya, besarnya pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 46,2%, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan yang berlaku di lingkungan kerja.

4. Uji F-test (Simultan)

Berdasarkan output SPSS:

Tabel 4.60

Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.338	2	292,169	22.355	,000 ^b
	Residual	67.962	52	13,069		
	Total	616.300	54			

Sumber: Olah data primer, 2025

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 4.60 Uji Simultan, diperoleh nilai sig F sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung sebesar $22.355 > 3.175$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Lampiran 11). Dengan demikian, kombinasi kedua variabel tersebut mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, yang menunjukkan bahwa kondisi fasilitas dan lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mendorong efektivitas dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh:

Tabel 4.61**Uji Parsial Fasilitas Kerja**

Model	t	Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	14,047	,000			
Fasilitas Kerja	4,791	,000	,504	,553	,487

Sumber: Olah data primer, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.61 Uji Parsial Fasilitas Kerja, diperoleh nilai koefisien korelasi (Zero-order) antara Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,504, yang menunjukkan adanya hubungan sedang antar kedua variabel. Korelasi tersebut bersifat positif, artinya semakin baik Fasilitas Kerja yang diberikan, maka Kinerja Pegawai cenderung meningkat. Nilai pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah sebesar 25,4%, yang diperoleh dari perhitungan $[Kd = (0,553)^2 \times 100\%]$.

Untuk menguji signifikansi pengaruh parsial, dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel. Nilai t hitung sebesar 4,791 > t tabel 2.004, dan nilai sig. sebesar 0,000 < α 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Fasilitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai mendukung kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas karyawan. Menurut Rivai (2019), kualitas fasilitas kerja seperti ruang kerja yang ergonomis, sarana teknologi, dan perlengkapan pendukung berpengaruh terhadap motivasi dan hasil kerja pegawai. Sementara menurut Rangkuti (2021), fasilitas yang menunjang rutinitas kerja dapat membentuk persepsi positif terhadap organisasi dan meningkatkan komitmen kerja. Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Sidik dan Aziz (2022), Fadhilah dan Banin (2022), dan Khofifah (2023) yang menyatakan bahwa kualitas fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai:

Tabel 4.62**Uji Parsial Lingkungan Kerja**

Model	t	Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	14,047	,000			
Lingkungan Kerja	4.491	,000	,474	,529	,457

Sumber: Olah data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.62 (Lampiran 12), diperoleh nilai koefisien korelasi (Zero-order) antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai sebesar 0,474, yang menunjukkan adanya hubungan sedang dan bersifat positif. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja secara

parsial dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah 22,4%, yang dihitung dengan rumus $K_d = (0,529)^2 \times 100\%$. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung sebesar 4,491 > t tabel 2,004 ($df = 52$, $\alpha = 0,05$, two-tailed), dan nilai Sig. = 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yakni Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja di Kantor UPTD Pasar Resik 1 Tasikmalaya berada pada klasifikasi penilaian baik, Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori sangat baik, dan Kinerja Pegawai tergolong tinggi. Secara simultan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Secara parsial, Fasilitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang menunjukkan bahwa tersedianya fasilitas yang memadai mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, menandakan bahwa suasana kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendorong semangat, motivasi, serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Amabile, T. M. (2019). Creativity and Innovation In Organizations. In The Oxford Handbook Of Creativity, Innovation, and Entrepreneurship. (pp. 1-20). Oxford University Press.
2. Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Center of Economic Students Journal, 5(4), 337-348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
3. Bukhari, M. (2024). Buku Referensi : Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Medan: PT Media Penerbit Indonesia. 10-11.
4. Enny, W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press. 58-59.
5. Fachrezi, H. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107-119.
6. Fadilah, F. F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas bantarkawung. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis), 1(2), 154-170. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
7. Griffin, Ricky W. Manajemen. Jakarta: Prenada Media Group, 2021.
8. Hasibuan. (2020) Manajemen: Dasar, Fungsi, dan Kebijakan. Jakarta: Bumi Aksara, hal 1.
9. Hustia, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81.
10. Ifada, R. (2024). Buku Referensi : Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Medan: PT Media Penerbit Indonesia. 18-20.
11. Jayanti, E. D., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 13(5).

12. Khofifah, C. A. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk. jurnal prodi manajemen.
13. Kumar, R. (2019). Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners. Sage Publications. 213 - 244.
14. Legowo, A., & Soliha, E. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Employee Engagement, dan Resistance to Change Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis, 19(2), 103-124.
15. Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
16. Mokoolang, B. S., Santoso, I. R., & Maruwae, A. (2022). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kantor DISDIKBUD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara). Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(3), 2335-2344. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.3.2335-2344.2022>
17. Priadi, A., & Sudarso, A. P. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN PENDIDIKAN AL KAUTSAR BOGOR. Jisma: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi, 1(4), 545-564.
18. Pribadi, D. A. (2022). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Adev Natural Indonesia (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).