



PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH KOTA TANGERANG SELATAN

THE EFFECT OF WORK AND COMMUNICATION FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES COOPERATIVE OFFICE OF SOUTH TANGERANG CITY

Siti Miftahul Jannah¹, Bachtiar Arifudin Husain²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : mitha999777@gmail.com^{1*}, dosen01773@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 03-08-2025

Revised : 04-08-2025

Accepted : 06-08-2025

Pulished : 08-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work facilities on employee performance at the Cooperatives and Small and Medium Enterprises Office of South Tangerang City, to determine the effect of Communication on employee performance at the Cooperatives and Small and Medium Enterprises Office of South Tangerang City, and to determine the effect of work facilities and communication on employee performance at the Cooperatives and Small and Medium Enterprises Office of South Tangerang City. This study uses quantitative methods. The sampling technique is using saturated sampling with a population of 94 employees, so the sample used is the total number of the population. The data collection technique in the study used a questionnaire. The analysis method used instrument testing, classical assumption testing, regression testing, correlation coefficient testing, and determination coefficient testing, as well as hypothesis testing. The results of the study showed that Work Facilities (X_1) had an effect on employee performance (Y) by obtaining a regression equation of $Y = 21.443 + 0.482X_1$. Communication (X_2) also had a significant effect on employee performance (Y) by obtaining a regression equation of $Y = 21.969 + 0.474X_2$. And Work Facilities (X_1) and Communication (X_2) had a positive and significant effect on employee performance (Y) by obtaining a regression equation of $Y = 10.508 + 0.357 X_1 + 0.392 X_2$. The results of the regression analysis show that the coefficient of each variable is positive, which means that good work facilities and communication will increase work comfort, team effectiveness, and employee enthusiasm in carrying out tasks. The correlation value between the independent and dependent variables is 0.896 which indicates a fairly strong influence. The determination value (R^2) of 0.803 indicates that the influence of Work Facilities and Communication simultaneously on Employee Performance is 80.3%, while the remaining 19.7% is influenced by other factors not examined. Hypothesis testing $F_{\text{count}} > f_{\text{table}}$ ($185,445 > 3,097$) and the significance value is < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Thus, there is a positive and significant influence between Work Facilities and Communication on Employee Performance at the Cooperatives and Small and Medium Enterprises Office of South Tangerang City.

Keywords: *Work Facilities, Communication, Employee Performance*



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan, untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan, dan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sampling yaitu menggunakan yang sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 94 orang pegawai, sehingga sampel yang digunakan adalah jumlah keseluruhan dari jumlah populasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian menggunakan angket atau kuesioner. Metode analisis menggunakan pengujian instrument, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi, pengujian koefisien korelasi, dan koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan memperoleh persamaan regresi $Y = 21,443 + 0,482X_1$. Komunikasi (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan memperoleh persamaan regresi $Y = 21,969 + 0,474X_2$. Serta Fasilitas Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,508 + 0,357 X_1 + 0,392 X_2$. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif, yang berarti bahwa fasilitas kerja dan komunikasi yang baik akan meningkatkan kenyamanan kerja, efektivitas tim, serta semangat pegawai dalam melaksanakan tugas. Nilai korelasi antara variabel bebas dan terikat sebesar 0,896 yang menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Nilai determinasi (R^2) sebesar 0,803 menunjukkan bahwa pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 80,3%, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis $F_{hitung} > f_{tabel}$ ($185,445 > 3,097$) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau anggotanya. Oleh karena itu, organisasi memerlukan program pengembangan bagi pegawai. Program ini penting karena berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan oleh pegawai, serta menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap pegawai mereka dan mendorong mereka untuk berkembang

Fasilitas kerja memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ketersediaan fasilitas yang memadai dan berkualitas mencerminkan sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai, dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Fasilitas kerja merupakan berbagai bentuk sarana dan prasarana yang disediakan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam lingkungan kerja. Fasilitas yang baik bagi pegawai akan memberikan pengaruh positif terhadap kelancaran operasional instansi, dan pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas instansi. Berdasarkan hasil observasi Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Tangerang Selatan, sebagaimana dijelaskan diawal, bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai, maka hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :



Tabel 1.1
Data Fasilitas Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota
Tangerang Selatan

No	Jenis	Jumlah	Kondisi	Standar
1	Kantin	0	Tidak ada	Tidak baik
2	Toilet	9	Semua baik	Sangat baik
3	Jendela Per Ruangan	18	1 kurang baik	Baik
4	Ac	14	3 kurang baik	Kurang baik
5	Printer	33	3 kurang baik	Baik
6	Komputer/Laptop	42	3 kurang baik	Baik
7	Proyektor	6	1 kurang baik	Kurang baik
8	TV	5	Semua baik	Sangat baik
9	Kursi dan Meja kerja pegawai	63	3 kurang baik	Baik
10	Camera	11	2 kurang baik	Kurang baik
11	Sound system	3	Semua baik	Sangat baik
12	Motor operasional	17	2 kurang baik	Kurang baik
13	Mobil operasional	8	1 kurang baik	Baik

Sumber : data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai fasilitas kerja Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan. Dimana gambaran tentang kondisi fasilitas kerja yang dimiliki oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Tangerang Selatan

Tabel 1.2
Data Komunikasi Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah
Kota Tangerang Selatan

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban	%	TS	%
			S	%	TS	%
1	Pemahaman	Saya mengucapkan kata-kata secara jelas sehingga mudah dipahami	27	90%	3	10%
2	Kesenangan	Saya merasa senang dan terbuka ketika berbicara dengan atasan ataupun rekan kerja	25	83%	5	17%
3	Pengaruh pada sikap	Saya dapat mengekspresikan diri ketika sedang berbicara agar lebih mudah dipahami?	13	43%	17	57%
4	Hubungan yang makin baik	melalui komunikasi yang sering, Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	26	87%	4	13%
5	Tindakan	Saya selalu focus pada lawan bicara	27	90%	3	10%

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024.



Berdasarkan tabel 1.2 terdapat prasurvei komunikasi pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Tangerang Selatan. Dimana prasurvei ini dibagikan pada 30 orang atau setengah dari sampel penelitian. Dan menggambarkan bagaimana pegawai berkomunikasi dalam lingkungan kerja mereka

Tabel 1.3
Data Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota
Tangerang Selatan

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			S	%	TS	%
1	Kualitas Pekerjaan	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas tinggi, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	28	93%	2	7%
2	Kuantitas Pekerjaan	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditentukan tanpa mengurangi kualitas hasil kerja	26	87%	4	13%
3	Pelaksanaan Tugas	Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan efisiensi serta ketepatan waktu	27	90%	3	10%
4	Tanggung Jawab	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan penuh komitmen, dan siap menerima konsekuensi atas hasil kerja saya	22	73%	8	27%

Sumber : Prasurvey 2024

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat prasurvei Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Tangerang Selatan. Dimana prasurvei ini dibagikan pada 30 orang atau setengah dari sampel penelitian. Dan menggambarkan bagaimana pegawai berkomunikasi dalam lingkungan kerja mereka. Indikator pertama Mayoritas pegawai (93%) menyatakan bahwa mereka berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi sesuai standar yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa kesadaran terhadap kualitas kerja cukup tinggi dalam lingkungan kerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Tangerang Selatan. Hanya 7% pegawai yang merasa tidak mampu atau kurang memperhatikan kualitas dalam pekerjaannya

KAJIAN PUSTAKA

1. Fasilitas Kerja

Menurut Robbins (2016:187) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja. Fasilitas ini mencakup prasarana dan sarana yang menunjang aktivitas kerja, seperti tempat kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, serta pelayanan yang mendukung



2. Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2020:145) Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat meninterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi, dengan adanya respon, anggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikan berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah. Kinerja organisasi tidak lepas dari adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawannya demi keberlangsungan kegiatan organisasi. Kegagalan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan

3. Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2022:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

METODE PENELITIAN

Penelitian Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Tangerang Selatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X₁)

NO	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Dinkop UKM Tangsel menyediakan perlengkapan kerja berupa saeperangkat komputer.	0.774	0.202	Valid
2	Dinkop UKM Tangsel juga menyediakan fasilitas berupa mesin photo copy	0.753	0.202	Valid
3	Seluruh sarana kerja yang disediakan oleh Dinkop UKM Tangsel berfungsi dengan baik dan layak untuk digunakan.	0.793	0.202	Valid
4	Akses internet yang disediakan sangat membantu karyawan dalam mengakses dan mencari berbagai informasi yang dibutuhkan.	0.849	0.202	Valid
5	Dinkop UKM Tangsel menyediakan meja dan kursi kerja dalam kondisi baik sebagai perlengkapan kerja bagi pegawai.	0.734	0.202	Valid



NO	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
6	Dinkop UKM Tangsel menyediakan AC dan televisi sebagai fasilitas penunjang kenyamanan dalam menjalankan tugas kantor.	0.703	0.202	Valid
7	Dinkop UKM Tangsel juga memberikan fasilitas berupa filing cabinet untuk mendukung kebutuhan administrasi pegawai.	0.662	0.202	Valid
8	Pelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan di Dinkop UKM Tangsel berfungsi dengan baik.	0.753	0.202	Valid
9	Fasilitas toilet yang disediakan di Dinkop UKM Tangsel layak untuk digunakan.	0.783	0.202	Valid
10	Dinkop UKM Tangsel menyediakan ruang rapat yang dapat digunakan oleh pegawai	0.740	0.202	Valid

Sumber : data diolah penulis dengan spss

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel fasilitas kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.202), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu memahami pesan yang disampaikan oleh pimpinan.	0.789	0.202	Valid
2	Dalam menyampaikan informasi, karyawan dapat dipahami dengan mudah oleh pimpinan.	0.899	0.202	Valid
3	Komunikasi membantu mempererat hubungan antar karyawan.	0.788	0.202	Valid
4	Karyawan merasa senang dengan interaksi yang terjalin dengan rekan kerja.	0.789	0.202	Valid
5	Komunikasi dapat memengaruhi pimpinan untuk bersikap positif sesuai harapan karyawan.	0.849	0.202	Valid
6	Komunikasi dari pimpinan memengaruhi karyawan untuk menaati peraturan di kantor.	0.863	0.202	Valid
7	Karyawan menciptakan suasana hangat dalam berkomunikasi.	0.856	0.202	Valid
8	Karyawan senantiasa menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja.	0.870	0.202	Valid
9	Karyawan berupaya membangun suasana positif dalam berkomunikasi.	0.820	0.202	Valid
10	Pimpinan berusaha memahami pesan yang disampaikan oleh karyawan.	0.636	0.202	Valid

Sumber : data diolah penulis dengan spss

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel komunikasi (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.202), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data



Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan menunjukkan kemampuan dan pengetahuan yang memadai dalam menjalankan pekerjaannya serta teliti dalam menghindari kesalahan.	0.747	0.202	Valid
2	Karyawan mampu mencapai standar kerja yang telah ditentukan oleh Perusahaan	0.635	0.2022	Valid
3	Pimpinan secara berkala menilai hasil kerja pegawai untuk memastikan kualitasnya	0.689	0.202	Valid
4	Volume pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan telah memenuhi tingkat produktivitas yang ditetapkan Perusahaan	0.692	0.202	Valid
5	Karyawan bisa menyelesaikan tugas dalam jumlah sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0.774	0.202	Valid
6	Tugas yang diberikan telah disesuaikan dengan kapasitas dan keahlian masing-masing karyawan.	0.729	0.202	Valid
7	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara individu maupun dalam kerja sama tim.	0.659	0.202	Valid
8	Karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam tugas dan tetap menjalankan pekerjaannya secara profesional.	0.774	0.202	Valid
9	Karyawan dapat dipercaya untuk menangani tugas tambahan maupun menghadapi kondisi mendesak.	0.723	0.202	Valid
10	Karyawan menunjukkan sikap bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	0.726	0.202	Valid

Sumber : data diolah penulis dengan spss

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas maka variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh r hitung yang ditentukan $> r$ tabel (0,202), selanjutnya semua hal survei dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 34
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,915	0,600	Reliable
Komunikasi (X2)	0,944	0,600	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	0,600	Reliable

Sumber: Data diolah, 2024



Melihat hasil pengujian pada tabel di atas terlihat bahwa faktor inspirasi variabel Fasilitas Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.35
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.78587121
Most Extreme Differences	Absolute	0.073
	Positive	0.066
	Negative	-0.073
Test Statistic		0.073
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.		

Sumber : data diolah penulis dengan spss

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig.2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0.050 ($0.200 > 0,050$). Oleh karena itu, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.36
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	T	Sig.	
		B	Std. Error					
1	(Constant)	10.508	1.656			6.345	0.000	
	Fasilitas kerjaX1	0.357	0.035	0.488	10.087	0.000	0.926	1.080
	Komunikasi X2	0.392	0.030	0.631	13.049	0.000	0.926	1.080

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : data diolah penulis dengan spss

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel fasilitas kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) masing-masing sebesar 0,926. Nilai tersebut lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas



c. Uji Heterosketastisitas

Tabel 4.39
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.255	1.062		2.123	.036
	Fasilitas kerjaX1	-.014	.023	-.069	-.631	.529
	Komunikasi_X2	-.007	.019	-.041	-.378	.707

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : data diolah penulis dengan spss

Dilihat dari tabel pengujian di atas, model *uji Glejser* pada variabel lingkungan kerja (X1) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,529 dan budaya organisasi (X2) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,707 dimana nilai kepentingan keduanya (Sig.) > 0,05 . Oleh karena itu, *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Autokorlasi (*Durbin Watson*)

Tabel 4.38
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 ^a	0.803	0.799	1.80539	2.358

a. Predictors: (Constant), Komunikasi_X2, Fasilitas_kerjaX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : data diolah penulis dengan spss

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak memiliki autokorelasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,358, yang berada dalam rentang 1,550 – 2,460. Karena nilai tersebut berada dalam rentang toleransi, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan autokorelasi pada model regresi ini

3. Uji Regresi

Tabel 4.42
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Fasilitas Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.508	1.656		0.000
	Fasilitas kerjaX1	0.357	0.035	0.488	0.000
	Komunikasi_X2	0.392	0.030	0.631	0.000

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : data diolah penulis dengan spss

- Hasil konstanta sebesar 10,508 diartikan bahwa jika variabel Fasilitas Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) tidak dipertimbangkan, maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,508 poin



- b. Hasil koefisien regresi Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 0,357 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi (X_2), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel Fasilitas Kerja (X_1) akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,357 poin
- c. Hasil koefisien regresi Komunikasi (X_2) sebesar 0,392 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Fasilitas Kerja (X_1), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel Komunikasi (X_2) akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,392 poin

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.46
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Fasilitas Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	0.803	0.799	1.80539
a. Predictors: (Constant), Komunikasi_X2, Fasilitas kerjaX1				

Sumber : data diolah penulis dengan spss

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,896, di mana nilainya berada pada rentang 0,800–1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.49
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Fasilitas Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	0.803	0.799	1.80539
a. Predictors: (Constant), Komunikasi_X2, Fasilitas kerjaX1				

Sumber : data diolah penulis dengan spss

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,803 maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 80,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-80,3\%) = 19,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 50
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Fasilitas Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.433	2.408		0.000
	Fasilitas kerjaX1	0.482	0.057	0.659	0.000
a. Dependent Variable: KinerjaY					

Sumber : data diolah penulis dengan spss



Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,405 > 1,986$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi usaha kecil dan menengah kota Tangerang Selatan

Tabel 4.51
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.969	1.744		12.595
	Komunikasi_X2	0.474	0.042	0.763	11.334

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : data diolah penulis dengan spss

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,334 > 1,986$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas koperasi usaha kecil dan menengah kota tangerang selatan

Tabel 4.52
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Fasilitas Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1208.892	2	604.446	185.445
	Residual	296.608	91	3.259	
	Total	1505.500	93		

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. Predictors: (Constant), Komunikasi_X2, Fasilitas_kerjaX1

Sumber : data diolah penulis dengan spss

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($185,445 > 3,097$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas koperasi usaha kecil dan menengah kota tangerang selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana terlihat dalam persamaan regresi $Y = 21,433 + 0,482X_1$. Nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,659 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Adapun nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,434 atau 43,4% mengindikasikan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, sementara sisanya sebesar 56,6%



dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai t hitung sebesar 8,405 yang lebih besar dari t tabel 1,986, serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Tangerang Selatan

2. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dalam persamaan regresi $Y = 21,969 + 0,474X_2$. Nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,763 menunjukkan adanya hubungan kuat antara variabel komunikasi dan kinerja pegawai. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,583 atau 58,3% mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, sedangkan 41,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,334 yang lebih besar dari t tabel 1,986, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Tangerang Selatan
3. Fasilitas kerja dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 10,508 + 0,357X_1 + 0,392X_2$. Nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,896 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (fasilitas kerja dan komunikasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) tergolong kuat. Adapun nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,803% mengindikasikan bahwa kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 80,3%, sementara sisanya 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 185,445 lebih besar dari F tabel 3,097. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Artinya, secara simultan fasilitas kerja dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, M. (2020). *Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Aditama, R. (2020). *Manajemen: Teori dan Praktik dalam Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2019). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Arifin, A. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Budi, A., Kusumayudha, B., & Riana, D. (2019). *Fasilitas dan Lingkungan Kerja Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Chairunnisah, N., Sari, D. P., & Hidayat, M. (2021). *Manajemen Kinerja dan Pengukuran Prestasi Kerja*. Bandung: CV Alfabeta.
- Dewi, R. N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.



- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 27 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Larasati, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Malhotra, N. K. (2017). *Marketing Research: An Applied Orientation (7th ed.)*. Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni Kadek, W., & John, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Denpasar: Udayana University Press.
- Nur Aini, S. (2020). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Kencana.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rerung, M. (2019). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai Statistik di Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarumaha, J., & Wasiman. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sitompul, H. (2018). *Manajemen Operasional dan Fasilitas Kerja*. Medan: CV Mitra Karya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutardji, K. (2016). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Zam – Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890.
- Arianto, N., Suryani, L., & Sulaeman, A. (2020). *Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 7(1), 23–30.
- Harahap, D. D. M. (2023). Pengaruh fasilitas kerja, komunikasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mitra Baruna. Skripsi. Universitas Malikussaleh.
- Nurhidayat, M. A. (2024) Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Graha Perdana Indah Jawa Barat. *Anthronomic: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 (2), Hal 158-164.



- Sitompul, R. (2018). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya*. Skripsi. Universitas Palangka Raya.
- Sunarsi D, (2018) Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. 1 (2) Hal. 113-127.
- Sunarto, A., & Anjani, I. B. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Andalan Chrisdeco Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–52.
- Wijaya, O., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Indonesia*, 10(2), 45–53.